



كتيب الحقوق - موظفو المقاول العاملون من خلال وكلاء الموارد البشرية¹

1. الحد الأدنى للأجور

- الحد الأدنى للأجر اليومي للموظفين الذين يتقاضون رواتبهم على أساس التفرغ اليومي بدوام كامل ويعملون 5 أيام : 244.62 شاقل (على ألا يقل أجر ساعة العمل عن 29.12 شيكل جديد).
- الحد الأدنى للأجور اليومية للموظفين الذين يتقاضون رواتبهم على أساس التفرغ اليومي بدوام كامل ويعملون 6 أيام : 212 شيكل جديد (بشرط ألا يقل الأجر عن كل ساعة عمل عن 29.12 شيكل جديد)
- الحد الأدنى للأجر بالساعة - الموظفون الذين يتقاضون رواتبهم بالساعة : 29.12 شيكل جديد.
- الحد الأدنى للأجور الشهرية - للعاملين براتب شهري ثابت قدره 5,300 شيكل جديد .

2. قسيمة الدفع

يلتزم صاحب العمل بتزويد موظفيه بقسيمة رواتب مع تفاصيل الراتب الذي دفعه لهم، في موعد لا يتجاوز اليوم التاسع بعد التاريخ ا لذي يتعين عليه دفع الراتب فيه. تحتوي التفاصيل الموجودة في قسيمة الراتب على معلومات أساسية للموظف لغرض الاستفسار بين الموظف وصاحب العمل، وكذلك لتمكين الموظف من معرفة حالته وما إذا كان قد حصل على حقوقه كاملة. أيضا، عند ممارسة حقوق من مؤسسه التأمين الوطني، مثل حادث عمل، ولادة أو إعنات بطالة بعد الفصل، من الضروري إبراز قسائم الرواتب

التفاصيل المطلوبة في قسيمة 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 يخضع لقانون ساعات العمل والراحة لعام 1951، يجب ذكر ذلك.
 - عدد أيام الإجازة والأيام المرضية المستخدمة في ذلك الشهر وعدد الأيام المتبقية.
 - الأجر الأساسي للموظف وأجر العمل الإضافي وعدد ساعات العمل الإضافي.
 - تفاصيل رسوم النقاهاة والراتب المرضي والإجازات المدفوعة للموظف.
- يجب تحديد نوع الدفع (نقاهاة، 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:

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

- الموظفون في الساعة / اليوم : عدد الساعات / الأيام التي عمل فيها الموظف والأجر المدفوع له حسب ساعة / يوم.
- الموظفون الشهريون : نطاق الوظيفة.
- العاملون المتعاقدون : تفاصيل كيفية حساب الراتب.

شريحة الأجور الخاضعة للضريبة.

إذا كانت هناك مدفوعات لفروق الأجور (مدفوعات تتعلق بفترة سابقة عن الفترة التي تشير إليها قسيمة الأجور) ، فيجب الإشارة إلى 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 مساهمات الضمان الاجتماعي اشتراكات التأمين الصحي خصم تأمين المعاش التقاعدي أ

و صندوق الادخار (حدد الصندوق الذي يهدف إلى الخصم)، وأي خصم آخر يسمح به القانون (رابط). لكل خصم، حدد المبلغ. يجب عل

صاحب العمل تحويل المبالغ المقتطعة من راتب الموظف إلى الجهات المقصودة لها، في المواعيد التي يحددها القانون. سيتم تحويل الخصومات من قبل صاحب العمل إلى نفس الكيانات في موعد لا يتجاوز 30 يومًا من اليوم الذي يعتبر فيه الأجر الذي تم خصم الخ صم 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.
- طريقة دفع الأجور؛ 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 ، فيرجى توضيح ذلك ما هو رقم الحساب وبيانات البنك.
- يجب ذكر الحد الأدنى للأجور الشهرية وما هو الحد الأدنى للأجور في الساعة خلال فترة السداد. إذا لم يبلغ الموظف 18 ع مًا بعد، فيجب الإشارة إلى الحد الأدنى للأجور في قسيمة الراتب وفقًا لسنة.

3. أحكام المعاشات التقاعدية

خلال الأشهر التسعة الأولى من العمل، يحق لموظفي المقاول في القطاع الخاص الحصول على تأمين التقاعد بموجب نفس الشروط وببنفس معدلات المخصصات التي يحق لأي موظف آخر الحصول عليها، وهي:

- إذا كان موظفًا لم يكن لديه تأمين معاش قبل أن يبدأ عمله في شركة وكلاء القوى العاملة، فسيقوم بذلك يستحق تأمين المعاش ابتداء من الشهر السابع من عمله (أي بعد 6 أشهر من العمل).

- إذا كان لدى الموظف تأمين معاش سابق، فسيحق له بأثر رجعي الحصول على تأمين المعاش التقاعدي بالفعل من أول يوم ه للعمل. سيتم

سداد الدفعة الأولى فعليًا بعد 3 أشهر من المعاملة (أو قبل نهاية السنة الضريبية، أيهما أقرب ، ما لم توافق لجنة ضريبة الدخ ل على الشركة لتخصيصها للسنة). تيار).

- بعد 9 أشهر من العمل مع المقاول أو صاحب العمل الفعلي، يجب على المقاول تأمين كل موظف بالتأمين المعاش الشامل، حيث يحق للموظف الاختيار بين صندوق تقاعد أو صندوق ادخار أو تأمين تنفيذي وبمعدلات المخصصات المذكورة أدناه.
- **مخصصات صاحب العمل 6.5%، مخصصات العاملين-6% مخصصات صاحب العمل للتعويض-6%**
إجمالي مخصصات المعاشات 18.5%
يتم احتساب المخصصات من الراتب المحدد وهو الراتب الإجمالي (بما في ذلك المكملات الثابتة، والأجور بدون ساعات عمل إضافية وبدون مدفوعات تخضع لشروط معينة، وقبل الخصومات المختلفة) للموظف أو من متوسط الأجر في الاقتصاد (10,551 شيكل جديد اعتباراً من 2020)، أيهما أقل. إذا تم وضع المخصصات للتأمين بخلاف صندوق التقاعد، إذن: يجب أن تتضمن حصة صاحب العمل مدفوعات لشراء التغطية في حالة فقدان القدرة على العمل بالمعدل المطلوب لضمان 75% من الراتب الثابت للموظف. بعض المزايا وحدها (باستثناء العجز عن العمل المكون) لا يقل عن 5% من الأجر المحدد ولن يتجاوز فقدان القدرة على العمل ومخصصات صاحب العمل للمزايا بأي حال من الأحوال 7.5% من الراتب.

4. حقوق فريدة

- **حظر العمل كموظف لدى مقاول وكلاء قوى عاملة لأكثر من 9 أشهر**
سيصبح الموظف الذي تم توظيفه من خلال شركة وكلاء القوى العاملة مع نفس صاحب العمل لمدة 9 أشهر أو أكثر موظفًا منتظمًا لدى صاحب العمل. لا ينطبق هذا الالتزام على أصحاب العمل لمقاولي التوظيف في مجال الحوسبة وعلى موظفي مقاولي الخدمة كقاعدة عامة، يجوز لصاحب العمل فصل الموظف في نهاية 9 أشهر، من أجل منع استيعابه في شركة الأقدمية للموظف. لغرض حساب الظروف الاجتماعية، سيتم احتساب يوم بدء توظيف الموظف الذي تم تعيينه بعد 9 أشهر من العمل لدى صاحب العمل في اليوم الذي بدأ فيه العمل لدى صاحب العمل كمقاول وكلاء للقوى العاملة.
- **يجب على المقاول وصاحب العمل الفعلي فرض رسوم على الموظف بأجر -**
مقاول القوى العاملة وصاحب العمل الفعلي يجب ألا يفرض على الموظف أو المتقدم للوظيفة أي مقابل مقابل خدماته أو سداد النفقات. إذا طلب المقاول أو صاحب العمل الفعلي دفع مبلغ غير قانوني من الموظف، فيمكن تقديم شكوى - من
المرجح أن يتم تغريم المقاول أو صاحب العمل الفعلي الذي فرض دفعة غير قانونية

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.