



دليل حقوق المساعدات في رياض الأطفال

الجزء الأول

التابعة للبلديات والمجالس المحلية
والمؤسسات المعترف بها غير الرسمية

גור
משפטניות למען צדק חברתי
מחוקקות מן אגף המגזן האזרחי
Women Lawyers for Social Justice

מִעֲמָלָא

17 לעובד
Worker's Hotline
רענון העמל

العاملة العريضة،

نضع بين يديك كراس معلومات الذي يحتوي على معلومات عينية وخاصة بشأن حقوقك كمساعدة في رياض الأطفال . لقد بذلنا جهدا كبيرا بأن نكون دقيقين قدر الإمكان، لكن الاخطاء واردة دائما وأبدا في الحسبان -وعليه، لا يصح اعتبار هذه الكراس بديلا عن الإستشارة القانونية . بالاضافة، من المهم التيقظ لامكانية تغيير وتعديل القوانين والاتفاقيات الجماعية .

ننوه بأن المؤسسات والجمعيات التي تحظى، حتى ولو بشكل جزئي، بميزانيات من المجالس المحلية و/ أو من وزارة التعليم تعتبر مؤسسات معترف بها غير الرسمية . مؤسسة من هذا النوع ملزمة بدفع استحقاقات رواتب تتطابق مع تلك التي تدفع للعاملات في مؤسسات بلدية .

بالتالي، فإن العاملات في رياض أطفال تابعة لمؤسسات معترف بها غير الرسمية مؤهلات بموجب قرارات محاكم العمل بتلقي راتب يتطابق مع الراتب الذي تتلقاه المساعدات العاملات في رياض الأطفال التابعة للبلديات والمجالس المحلية .

للإستفسار والتأكد من شروط استحقاقاتك على نحو موسع أكثر من هذا الكراس، ندعوك الى التوجه للجمعيات " عنوان العامل " و " إيتاخ-معك " وذلك بحسب التفاصيل المذكورة في الصفحة الأخيرة من هذا الكراس .

نشكر: العيادة القانونية لحقوق النساء في العمل، في الجامعة العبرية في القدس للمساهمة في كتابة وإعداد هذا الكراس في نسخته باللغة العبرية .

الراتب ومكوناته

أجر الحد الأدنى

بموجب القانون، ومنذ شهر 1.1.2017، المشغّل/ة ملزم/ة بدفع استحقاق بقيمة 26.88 ش. ج. على الأقل لكل ساعة عمل. هذا الأجر مرشح للإرتفاع خلال العام القادم. إن كنت تعملين على أساس شهريّ وبوظيفة كاملة (186 ساعة شهرية) يكون على المشغّل/ة دفع أجر شهريّ إجماليّ أدنى بقيمة 5.000 ش. ج.

ننوه بأنّ الالتزام بدفع استحقاق أجر الحد الأدنى لك يسري على كل أنواع الوظائف، بما يشمل فترة التدريب والتأهيل والإستكمالات والأيام التحضيرية لبداية السنة الدراسية في الروضة.

مهمّ! لا يجوز فرض شروط أو إبطال حقّ العاملة بتلقي أجر الحد الأدنى. حتّى إذا وقعت على موافقة بتلقي أجر أقلّ من ذلك، لا شرعية لذلك.

راتب المساعدة

وظيفة كاملة للمساعدة لا يجوز أن تتعدى 5 أيام. وإذا عملت ساعات إضافية (على أساس يوميّ أو شهريّ)، يجب أن تتقاضى 125% مقابل الساعتين الإضافيتين في اليوم الواحد و 150% مقابل كل ساعة إضافية تزيد عن الساعتين.

مهمّ: راتب المساعدة في المؤسسات البلدية له مكونات عديدة والأمر وارد بأن تكوني مؤهلة لتلقي علاوة في الراتب بقيمة أعلى ممّا يقرّه القانون. لمعرفة قيمة راتبك المستحقة، استعملي الحاسوب الخاص على موقع نقابة الموظفين:

מחשבון השוואה. http://maof2012.org.il/

- المبلغ الظاهر في الحاسوب محتسب وفقاً لوظيفة كاملة ، أي 42.5 ساعة في الأسبوع .
- الدرجات لوظيفة مساعدة تختلف وفقاً للمستوى التعليمي للمساعدة وترتفع مع زيادة سنوات الأقدمية . الدرجة الأدنى هي 4 والدرجة الأعلى ، فقط جزء من المساعدات يصلنها ، هي 8+ . لمعرفة درجتك الخاصة بالإمكان مراجعة دستور العمل (חוקת העבודה) أو استشارة نقابة العمال (الهستدروت) .

التأخر في دفع الأجر

المشغل/ة ملزم/ة بدفع أجره حتى موعد أقصاه التاسع من الشهر الذي يلي شهر العمل . على سبيل المثال ، يتوجب على المشغل/ة دفع أجر شهر أيار حتى موعد أقصاه التاسع من شهر حزيران . في حال لم يوفي المشغل/ة بذلك ، يمكن رفع دعوى للمطالبة بتعويض على التأخر في دفع الأجر . يسري مبدأ التقادم على رفع دعوى للمطالبة بتعويض على التأخر في دفع الأجر بعد عام من التأخر في دفع الأجر أو بعد 60 يوماً من دفع الأجر (بحسب الأولوية) ، مع ذلك ، اذا تم التأخر في دفع الأجر ثلاث مرّات في العام الواحد ، يبدأ التقادم بعد ثلاثة أعوام .

مهمّ! يُفضل توثيق التأخر في دفع الأجر على نحو دقيق . المحكمة لا تقبل توثيقاً غير دقيق!

قانون إبلاغ العامل/ة - شروط التوظيف

بموجب القانون ، على المشغل/ة أن يقدم لك إبلاغاً خطياً الذي يشمل تفاصيل شروط العمل وذلك خلال فترة لا تتعدى 30 يوماً من أول يوم عمل لك . من ضمن المعلومات التي يجب أن يتضمّن عليها الإبلاغ: هوية المشغل/ة وتفاصيلك الشخصية ، تاريخ بداية التوظيف ، عرض وشرح المهام الأساسية في وظيفتك ، تحديد اسم أو وظيفة المسؤول

المباشر عليك، الأجر ومواعيد تسديده، الراتب الاساسي والذي بموجبه يدفع الأجر، مدة يوم العمل الاعتيادي أو اسبوع العمل الاعتيادي، يوم الراحة الاسبوعي وأنواع الدفعات ضمن الضمانات الاجتماعية. حين يطرأ تغيير معين على شروط العمل، يتوجب إبلاغك بذلك على يد المشغل/ة في موعد أقصاه 30 يوما.

مهم! ليس بوسع إبلاغ من هذا النوع المسّ بحقوقك التي أقرها القانون، أو بموجب أمر التوسع أو اتفاق جماعي أو عقد عمل فردي.

قسيمة الراتب

المشغل/ة ملزم بتسليمك قسيمة راتب مقابل كلّ شهر عمل في موعد أقصاه التاسع من الشهر الذي يلي شهر العمل. على سبيل المثال، يمكن تسليم قسيمة راتب شهر أيار حتى التاسع من شهر حزيران.

من ضمن المعلومات التي يجب على قسيمة العمل أن تتضمن عليها: تاريخ بدء التشغيل، أقدميّة، ساعات العمل، عدد أيام العطلة وأيام المرض التي قد أستغلت خلال الشهر وعدد الأيام المستحقة المتبقية، راتب العاملة الاعتيادي، أجر الحد الأدنى الشهري وأجر الحد الأدنى مقابل ساعة العمل، عدد الساعات الاضافية والأجر المستحق بصدها، تفصيل رسوم التقاهة، مستحقات العطلة ومستحقات الأيام المرضية التي قد سددت لك، علاوات أخرى قد سددت لك، تفصيل بما خصم من الراتب والمقتطعات لصالح الضمانات الاجتماعية.

مهم! قسيمة الراتب تمكنك من متابعة حقوقك: صممي على حقك بإستلام قسيمة راتب مفصلة وفي الميعاد.

خصم من الراتب

لا يحقّ للمشغل/ة الخصم من راتبك إلا اذا كان الخصم مسموح

بموجب القانون بشكل جليّ .

الخصم المسموح بموجب القانون : ضريبة الدخل ، اقتطاعات التأمين الوطني ، اقتطاعات التأمين الصحي ، صندوق التوفير للتقاعد ، رسوم لنقابة العمال (اذا كانت هنالك نقابة) ، رسوم معاملات مهنية-تنظيمية للمنظمة التمثيلية .

مثال على خصم ممنوع : لا يحقّ للمشغل /ة خصم " مبلغ للتبرع " اذا لم يرفق ذلك بموافقتك الواضحة والخطيّة والحرّة ، علاوة على ذلك ، يجب أن يكون التبرع لهدف اجتماعي ولا يصحّ أن يكون الهدف هو المشغلّ /ة ذاته .

بالإضافة الى ذلك ، يمكن خصم دين قيمته محددة وواضحة ، نتج عن التزام خطي من العاملة للمشغل /ة ، على شكل قسط شهري ، شرط أن لا يتعدّى الخصم ربع الراتب الشهري (الاجمالي) . على سبيل المثال ، القرض الذي تأخذه العاملة من المشغلّ /ة يعتبر دين يسدد على شكل أقساط ، وذلك وفقا للشروط المذكورة اعلاه . مع ذلك ، يحق للمشغلّ /ة عند انتهاء علاقة العمل خصم كل بقية الدين من الراتب الأخير .

صندوق توفير التقاعد

يحقّ لكلّ عاملة الحصول على تأمين تقاعديّ والذي يتمّ تحقيقه عبر دفع مقتطعات من طرف العاملة وأخرى من طرف المشغلّ /ة . وتكون نسبة المقتطعات على النحو التالي :

- على حساب العاملة : 6.5% من الأجر الإجمالي لتوفير التقاعد .
 - على حساب المشغلّ /ة : 7% من الأجر الإجمالي لتوفير التقاعد و 6% لتعويضات الإقالة .
- يتمّ تحديد قدر المقتطعات الإلزاميّة بحسب الأجر الاجماليّ لراتب

العاملة الأساسي. ويحقّ للعاملة أن تختار شركة الإدارة العينية التي يتوجب تحويل المقطعات اليها والتي من شأنها إدارة التأمين التقاعدي.

صندوق الأستكمالات

لكلّ عاملة الحقّ بالحصول على صندوق استكمال. صندوق الاستكمال هو توفير من حق العاملة مدته 6 سنوات. يتم تحويل مبالغ شهرية للصندوق من طرف العاملة ومن طرف المشغل/ة، على النحو التالي:

- على حساب العاملة: 2.5% من الأجر الإجمالي.
- على حساب المشغل/ة: 7.5% من الأجر الإجمالي.

استرجاع مصروفات المواصلات

لك الحقّ باسترجاع مصروفات المواصلات مقابل كلّ يوم توجّب عليك خلاله استخدام المواصلات العامة من اجل الوصول الى مكان العمل، بغض النظر إن كنت تستخدمين المواصلات العامة أو سيارتك الخاصة. اذا كان مسلكك يتيح استعمال " بطاقة السفر الشهرية"، يحقّ للعاملة استرجاع ثمنها بالكامل. في الحالات الأخرى، يكون الاسترجاع بقيمة مصروفات المواصلات لعشرين يوم عمل في الشهر.

مستحقات النقاهاة

يحقّ لجميع العمّال في السوق الحصول على مستحقات النقاهاة سنويًا، وذلك بالتناسب مع الأقدميّة وحجم الوظيفة. الشرط الوحيد لاستحقاق الحصول على مستحقات النقاهاة هو إتمام سنة عمل كاملة (عقب إتمام سنة العمل الكاملة يتمّ تسديد مستحقات النقاهاة ارتجاعيًا، بما يشمل السنة الأولى). يتمّ الدفع عامة خلال أشهر الصيف.

لك الحقّ بدفعة نقاهة بقيمة 421 ش . ج . مقابل يوم نقاهة .
(تسعيرة يوم النقاهاة تقرّ بحسب التسعيرة في القطاع العام ، ويتم احتلتها من حين لآخر) .

يتفاوت عدد أيام النقاهاة المستحقّة ، وذلك استنادا على أقدميّة العاملة في الوظيفة وهو مجدول كالآتي :

عدد سنين العمل	أيام النقاهاة المستحقّة للعاملة
1-10	9
11-15	10
16-19	11
20-24	12
25 - فما فوق	13

يمكنك رفع شكوى لتلقي مستحقات النقاهاة مقابل السبع سنين الأخيرة .

العطل والتغيب عن العمل

الحق في التغيب عن العمل بسبب المرض

يحقّ لك التغيب عن العمل بسبب المرض . على تغيب كهذا تسري الشروط التالية :

1. يحقّ لك الحصول على أجر كامل مقابل أيام المرض ، وذلك بداية من اليوم الأول .
2. يمكنك استغلال شهر كامل كأيام مرضية كلّ عام .
3. يمكنك مراكمة جميع أيامك المرضية ، وذلك دون تقييد على عدد الأيام .
4. بالاضافة ، بالامكان تقاضي الأجر مقابل جميع الأيام المرضية التي تراكمت مع نهاية علاقة العمل ، بشرط ألا تكوني قد استغليت أكثر من 65% من مجمل الايام المرضية .

في حال استمرت حالتك المرضية لفترة تتعدّى عدد الأيام المرضية المستحقّة ، يحقّ لك الحصول على عطلة مرض اضافية لمدة أسبوعين على كلّ سنة من الأقدمية . في هذه الحالة تتقاضين أجرا يشكل 50% من الأجر الاعتيادي وبشرط ألا تتعدّى هذه الحالة ستة أشهر متواصلة .

ننوه بأنّ الحصول على أجر مقابل الأيام المرضية مشروط بتقديم مستند طبيّ معتمد من صندوق المرضى .

هل يحقّ للعاملة التغيب عن العمل بسبب مرض طفل أو مرض الوالدين/ شريك الحياة؟

بإمكانك استغلال ثمانية أيام مرضية بغية الاشراف على طفلك المريض (اذا كان دون سنّ ال 16) ، 16 أيام مرضية للام أحادية

الوالدية بغية الاشراف على طفلها المريض ، و 90 أيام مرضية بغية الاشراف على طفل دون سن ال 18 يعاني من مرض عضال . كما بالامكان استغلال فترة أقصاها 30 أيام مرضية بغية الاشراف على شريك الحياة اذا كان مريضا لفترة طويلة ومتواصلة (وكان معتمدا على مساعدة الآخرين) و 6 أيام مرضية بغية الاشراف على والديك اذا كانوا بحاجة للعناية وكنتم قد حصلت على مصادقة من طبيب .

مهمّ أن نتذكّر! الحقّ بالحصول على أجر كامل مقابل أيام المرض يُلغى اذا عملت خلال الأيام ذات الصلة .

العطلة السنوية

كلّ عاملة تملك الحقّ بالحصول على عطلة سنوية مدفوعة ، بالتناسب مع حجم وظيفتها ، بما يعادل 22 أيام عطلة (لمن تعمل 5 أيام في الأسبوع) بحيث يتوجّب استغلالها خلال عطلة الصيف (الأشهر: تموز-أب).

أيام العطلة المستحقّة تتعلّق بعدد أيّام عملك خلال الأسبوع .

مهمّ! لا تدرج في اطار أيام العطلة : عطلات الأعياد التي لا يسمح خلالها العمل بموجب القانون ، أو بموجب إتفاقية أو تقليد ، اضراب أو إغلاق تعجيزي ، أيّام إجازة الولادة وأيّام الإبلاغ المسبق للإقالة كما هو مقرّر بموجب القانون أو بموجب الاتفاقية الجماعية .

دفع الأجر مقابل أيّام العطلة :

يحقّ لك تقاضي الأجر الاعتياديّ خلال أيّام العطلة ، باستثناء مصروفات المواصلات .

هل بالامكان استبدال أيام العطلة بنقود؟
إذا ما تركت مكان العمل قبل استغلال أيام العطلة السنويّة،
المشغل/ة ملزم/ة في هذه الحالة بتسديد الأجر مقابل الأيام التي
لم تستغلّينها .

الأجر خلال أشهر الصيف:

إذا تعدّدت أقدميتك المتراكمة الـ 5 أعوام، لك الحقّ بالحصول على
أجر مقابل 12 شهر عمل سنويًا ، بما يشمل شهر آب ، حتّى لو لم
تعملي فعليًا خلال هذا الشهر .

مع ذلك ، بإمكان السلطة المحليّة إلزامك على التواجد في البلدية
للمساعدة بإنجاز وظائف مكتنية خلال هذا الشهر ، بما لا يشمل 22
يوم عطلة مستحقّة خلال أشهر الصيف (الأشهر : تموز -آب) .
وفقا لدستور العمل في السلطات المحليّة (חוקת העבודה)
يوصى المشغل/ة بإيجاد وظيفة وأجر للمساعدات اللواتي لم
يتمن 5 سنوات أقدمية بعد . تنظيم المساعدات القطري وجمعية "
إيتاخ-معك " يعملون على تعديل هذا البند حتى يتم تشغيل جميع
المساعدات 12 شهرًا في السنة . يوصى متابعتنا في هذا الشأن .

عطلات خاصة مدفوعة (التي ليست جزء من العطلة السنويّة)

أيام حداد

يحقّ لك التغيّب بسبب فترة الحداد، بيان كان ذلك لدوافع
دينيّة أو تقليديّة عن العمل (لمدّة 7 أيام) . هذا صحيح في حالة
موت (لا سمح الله) أحد الوالدين ، أحد الأطفال ، شريك
الحياة ، أخ أو أخت وذلك بدون أن تخصم هذه الأيام من أجرك
أو من أيام عطلتك .

ساعات العمل خلال اليوم السابق للعيد
خلال الأيام السابقة لأيام العيد تكون مدة يوم العمل 5.5 ساعات .

الأيام الإختيارية

لك الحقّ بأيّام إختيارية والتي هي أيّام ثابتة يمكن خلالها التغيّب عن العمل دون الإنتقاص من أجرك الشهري . للحصول على قائمة الأيام الإختيارية السنوية والتي يمكنك من ضمنها إختيار أيّام عطلتك ، توجهي الى النقابة أو تصفحي القائمة المنشورة في البنود رقم 40.2 ، 40.3 ، 40.4 من دستور العمل (חוקת העבודה) .

يمكنك إختيار أيّام عطلتك الإختيارية على النحو الآتي :

- اذا كانت أقدميتك قد تعدّت 5 سنوات في السلطة المحليّة ، يكون عدد أيّام العطلة الإختيارية المستحقّة 3 .
- اذا كانت أقدميتك لم تتعدى 5 سنوات في السلطة المحليّة ، يكون عدد أيّام العطلة الإختيارية المستحقّة 2 .

عطل خاصة إضافية مستحقّة :

يحقّ للعاملة التي تتزوّج أن تتغيّب عن العمل 3 أيّام على حساب المشغلّ / ة . عليك إبلاغ المشغلّ / ة بذلك قبل الحدث بأسبوع .
يحقّ للعاملة التي تتزوّج / يتزوّج إحدى / أحد بناتها/ أبنائها أن تتغيّب عن العمل يوم عقد القران على حساب المشغلّ / ة . عليك إبلاغ المشغلّ / ة بذلك قبل الحدث بأسبوعين .

حقوق مستحقة بموجب قانون النساء العاملات

التغيب بسبب الخضوع لفحوصات

إذا كنت حامل وتعملين أسبوع عمل كامل (5 أيام عمل)، أكثر من 4 ساعات يومية، يحق لك التغيب عن العمل بهدف إجراء فحوصات طبية تتعلق بالحمل، لمدة قدرها 40 ساعة وذلك بدون المسّ براتبك. يتوجب إرفاق ذلك بوثيقة طبية. إذا كنت تعملين أقل من 4 ساعات يومية، يحق لك التغيب عن العمل لمدة قدرها 20 ساعة بحسب نفس الشروط ولذات الغاية.

التغيب بسبب حماية الحمل

إذا أجبرت خلال فترة الحمل على التغيب عن عملك لأكثر من 30 يوما بسبب وضعك الصحي، يحق لك الحصول على مخصصات حماية الحمل من مؤسسة التأمين الوطني (من أجل الحصول على هذه المخصصات يتوجب تقديم استمارة خاصة، إرفاق وثيقة طبية وموافقة من المشغل/ة). يحق لك أيضا الحصول على مخصصات من مؤسسة التأمين الوطني مقابل كل فترة إضافية، بحيث لا تقل عن 14 يوما، في إطار حماية الحمل. في حال امتنعت مؤسسة التأمين الوطني، لأي سبب كان (إفترضا، لأنك تغيبت أقل من 30 يوما) عن تسديد المخصصات، يحق لك الحصول على أيام بدل مرضية، بشرط أن تكوني قد راكمت أياما كهذه.

خلال أية مرحلة يتوجب عليك إبلاغ المشغل/ة بأنك حامل؟
يتوجب على العاملة الحاملة إبلاغ المشغل/ة عن حملها بموعد لا يتأخر عن الشهر الخامس للحمل (ما يعني، أن بوسعها فعل ذلك خلال الشهر الخامس). بدء من الشهر الخامس، لا يحق

للمشغل/ة إلزام العاملة بالعمل ساعات إضافية، إلا بموافقتها
وبإرفاق وثيقة طبية .

إجازة الولادة

- تستحق العاملة التي عملت مدة سنة على الأقل في نفس مكان العمل أو لدى نفس المشغل، إجازة ولادة مكوّنة من 26 اسبوعاً، منها 14 أسبوعاً مدفوعة الأجر (رسوم الولادة) من قبل التأمين الوطني و12 أسبوعاً إضافياً غير مدفوعة الأجر .
- تستحق العاملة التي عملت مدة أقل من سنة في نفس مكان العمل أو لدى نفس المشغل، إجازة ولادة من 14 أسبوعاً مدفوعة الأجر (رسوم الولادة) من قبل التأمين الوطني .
- يمكن الشروع بإجازة الولادة 7 أسابيع قبل موعد الولادة المُرتقب أو أقل من ذلك . لك الحق، خلال إجازة الولادة بالحصول على مخصّصات الولادة والتي تدفع على يد مؤسسة التأمين الوطني .
- يمكنك، بعد مرور ال 6 أسابيع الأولى مشاطرة إجازة الولادة مع شريك حياتك . إذا قمت بالإبلاغ خطياً بأنك تتنازلي عن المدة المتبقية من الإجازة وعن نيتك الرجوع الى العمل، يستطيع شريك حياتك استغلال المدة المتبقية من الإجازة بدلا عنك .

التغيب بعد الولادة

إضافة لإجازة الولادة المدفوعة، يسمح لك بتمديد إجازة الولادة لمدة لا تتعدى العام الواحد من يوم الولادة (إجازة بدون أجر) . عليك إبلاغ إدارة السلطة المحلية عن نيتك بالتغيب، بدون أجر، كما عليك تحديد مدة التغيب . كما يتوجب عليك الإبلاغ عن نيتك بالرجوع للعمل قبل موعد العودة بشهر .

الحق بالتغيب لمدة ساعة بعيد إنتهاء إجازة الحمل

يحقّ للمساعدات اللواتي تعملن في السلطات المحليّة التغيب ساعة يوميّة، خلال الأيام التي تعملن فيها 6 ساعات على الأقلّ، دون الإضرار بأجرهنّ وذلك على مرّ عام كامل. هذا يعني أنّه ليس بوسعك إستغلال ذلك في الأيام التي تعملين خلالها أقلّ من 6 ساعات. بالرغم من تسمية هذه الساعة "ساعة إرضاع"، فهي مستحقّة لك بغض النظر إن أرضعت أم لا.

علاجات الإخصاب

يُسمح لك بالتغيب عن العمل بسبب علاجات الإخصاب على حساب حصّتك من الأيام المرضيّة المتراكمة، وذلك على مدى 4 سلسلات علاجية في السنة كما يلي:

- 16 يوماً لكل سلسلة علاجية - إن كنت تعملين 5 أيام أسبوعيّة
- 20 يوماً لكل سلسلة علاجية - إن كنت تعملين 6 أيام أسبوعيّة

هل يحقّ للعاملة التغيب بسبب إجهاض؟

في حالة إجهاض، يحقّ لك التغيب لمدة أسبوع. يمكن تمديد هذه الفترة لمدة 6 أسابيع إذا توفّرت وثيقة طبيّة مناسبة. التغيب بسبب إجهاض يتمّ على حساب حصّتك من الأيام المرضيّة المتراكمة.

تسديد أقساط صندوق التوفير التقاعدي وصندوق الإستكمالات يحقّ لك الاستمرار بدفع الأقساط لصالح صندوق التوفير التقاعدي وصندوق الإستكمالات خلال إجازة الولادة.

بدوره/ا، على المشغلّ/ة الاستمرار بدفع حصّته/ا خلال الفترة التي يدفع التأمين الوطني خلالها مخصّصات الولادة (أو مخصّصات حماية الحمل)، بنفس النسبة التي كان/ت يدفع/ تدفع بحسبها خلال فترة التشغيل.

الإقالة والاستقالة

جلسة استماع

- لا يمكن إقالتك قبل عقد جلسة استماع (والتي يتوجب الإبلاغ عنها وقتاً كافياً قبل انعقادها). إن كنت عضواً بنقابة عمالية، يكون مجدداً الاستعانة بها خلال هذه المرحلة، لجلسة الاستماع هدفان:
- إتاحة الفرصة أمام العاملة للإصغاء للتفسيرات التي تستند إليها بية الإقالة.
 - إتاحة الفرصة أمام العاملة لعرض إدعاءات ضدّ قرار الإقالة.

واجب الإبلاغ المسبق عن قرار بالإقالة

قرار بالإقالة مشروط بالإبلاغ المسبق من طرف المشغل/ة والقرار بالإستقالة مشروط بالإبلاغ المسبق من طرفك. الإبلاغ المسبق يُقدّم خطياً ويحدد به تاريخ بداية سريان مفعول الإقالة أو الإستقالة. في كلا الحالتين -الإقالة والإستقالة- المشغل/ة ملزم/ة بتسديد الأجر لقاء فترة الإبلاغ المسبق، إلا في حال لم تبلغيه/ا في الوقت المناسب. في هذه الحالة تُلزمني انت بالدفع له.

ما هي مدّة الإبلاغ المسبق المستحقّة لك وما هي مدّة الإبلاغ المسبق

التي يتوجب عليك إعطاؤها؟

إذا كانت لك أقدميّة تعدّت العام الواحد ولم تتعدّى العام الخامس: يحق لك أن تتلقّي إبلاغاً مسبقاً شهراً كاملاً قبل إقالتك. لعاملة لها أقدميّة تعدّت خمسة أعوام: تكون مدّة الإبلاغ المسبق شهرين. العاملة ملزمة بتقديم ذات المدة كما المشغل/ة.

إقالة العمّال، باستثناء العاملين خلال الفترة التجريبية، يجب أن تتمّ إستناداً على سبب وافٍ وعلى موافقة متبادلة بين السلطة المحليّة

ولجنة العمّال أو الهستدروت الجديدة (إذا كنت عضواً بها).
في حال لم تتم الموافقة، يُحال الحسم الى وساطة يُتفق عليها.

ننوّه على أنّه حتّى في حال توفرّ موافقة لجنة العمّال أو الهستدروت
الجديدة على إقالتك، لا يمكن إقالتك قبل عقد جلسة إسماع.

مهمّ! يحقّ للمشغل/ة التنازل عن تواجدك في مكان العمل خلال
فترة الإبلاغ المسبق، شريطة أن يدفع لك أجراً كاملاً لقاء هذه الفترة.

ما هي العواقب المترتبة على إقالة بدون إبلاغ مسبق؟
إذا تمت إقالتك بدون تقديم إبلاغ مسبق، يكون لك الحقّ بالحصول
على تعويض يساوي أجر ك العادي لقاء فترة الإبلاغ المسبق.

تعويضات الإقالة

إذا عملت بشكل متواصل ولفترة لا تقل عن 11 شهراً عند مشغل/ة
واحد/ة أو في مكان عمل واحد (حتّى لو تبدّلت هويّة المشغل/ة)
ومتّ إقالتك، يحقّ لك الحصول على تعويضات.

هنالك بعض من الحالات التي تمنحك إستحقاق تعويضات على
الرغم من أنّ الإستقالة هي مبادرة إرادية من طرفك:

1. في حال إستقلت من السلطة المحلية خلال السنة الأولى من
يوم الولادة بهدف رعاية الطفل/ة.
2. في حال إنتهت مدّة عقد العمل ولم يُعرض عليك تجديد
العقد.
3. في حال إستقلت بسبب تردّي ظروف العمل على نحو واضح
(على سبيل المثال -تخفيض أجر ك بشكل جليّ، تغيير كبير
يطرأ على ساعات عملك، إلخ).

4. في حال إستقلت حين بلغت جيل التقاعد وهو جيل 62 للنساء (من المتوقع ارتفاع جيل التقاعد تدريجيًا في السنوات القادمة).
5. في حال إستقلت بسبب تغيير مكان السكن -الانتقال الى مسكن الزوج- وذلك بسبب الزواج، الذي يبعد 40 كلم على الأقل عن مكان السكن السابق والذي يبعد عن مكان العمل أكثر من مكان السكن السابق.
6. في حال إستقلت بسبب إنتقالك الى ملجأ للنساء المعتقات.
7. في حال إستقلت، لا سمح الله، بسبب مرض أو إصابة ما، أو بسبب مرض شريك حياتك أو أي من أبناء/ بنات العائلة ممن هم/ نّ دون سنّ 18. في حال، لا سمح الله، مرض العاملة، يتوجب تقديم وثيقة طبية، والتي تتم المصادقة عليها من قبل لجنة طبيّة مخوّلة.

قيمة التعويضات: هي مبلغ راتب شهري لقاء كلّ سنة عمل. الجزء السنوي الذي يعقب إتمام سنة العمل الأولى، يمنح العاملة إستحقاقا بالحصول على تعويضات جزئية.

التقييدات المفروضة على إقالة عاملة حامل، أو التي تتلقّى علاج إخصاب أو بعد إنتهاء إجازة الولادة:

الإقالة بسبب الحمل أو بسبب تلقي علاج إخصاب أو بسبب إجازة الولادة ممنوعة.

حتّى في حال غياب صلة مباشرة ما بين الإقالة وكونك حامل، وإذا كنت تعملين في نفس مكان العمل لمدة تجاوزت 6 أشهر، لا تحقّ إقالتك أو المسّ بمدخولك أو حجم وظيفتك، إلا إذا تمت الموافقة على ذلك من قبل وزارة الاقتصاد.

واجب الحصول على هذه الموافقة تسري أيضا في الحالات التالية:

- خلال علاجات طفل أنابيب أو علاجات إخصاب: و 150

يوماً بعد إنتهاء تعييبك بسبب علاجات طفل أنابيب أو علاجات إخصاب، شريطة أن يتعلق ذلك بحالتَي ولادة، على الأكثر، مع شريك حياتك الحالي وخلال عملك في نفس مكان العمل أو لصالح نفس المشغل/ة.

• 60 يوماً بعد عودتك من إجازة الولادة. تجدر الإشارة إلى أنّ عرض الإبلاغ المسبق عليك خلال هذه الفترة أيضاً ممنوع.

مهمّ! خلال هذه الفترات المذكورة أعلاه، لا يحقّ المسّ بحجم وظيفتك أو بمدخولك، إلا إذا تمت الموافقة على ذلك من قبل وزارة الاقتصاد.

حقوق مهمة إضافية

حقّ الإنضمام الى نقابة عماليّة

حقّ الإنضمام الى نقابة عماليّة هو أحد الحقوق الأساسيّة المستحقّة لكل فرد أو عامل/ة أيّ/ة كان/ت . نقابة عماليّة هي مؤسسة التي تفي ببعض الشروط .

- 1 . عضويّة العاملة هي شخصيّة وإرادية .
- 2 . المؤسسة ديمقراطيّة .
- 3 . المؤسسة مستقلة وليست تحت إمرة المشغل/ة .

حتّى إن كنت قد وقّعت التزاماً امام المشغل بعدم الإنضمام الى نقابة عماليّة - لا قيمة لذلك ، ومن حقك الإنضمام الى نقابة عماليّة .

من حقّ كل عاملة الإنضمام الى نقابة عماليّة ولا يحقّ للمشغل/ة على الاطلاق أن يسيء/ تسيء اليك فقط لكونك عضو بنقابة عماليّة أو بسبب تحفيزك العاملات على تشكيل نقابة أو لجنة عماليّة .

حظر التمييز

يحظر على المشغل/ة التمييز بين موظفيه أو مرشحي العمل على اساس الجنس ، ميولهم الجنسية ، الحالة الشخصية ، الحمل ، علاجات إخصاب ، حالة الأبوة والأمومة ، الجيل ، الأصل ، الدين ، القوميّة ، مسقط الرأس ، وجهة النظر ، الحزب المنتمى اليه أو الخدمة الإحتياطية في الجيش . ليس المهمّ هنا إن كان/ت المشغل/ة قد عمد/ت التمييز ، المهمّ يتمثل بالنتيجة - إذا ما كانت النتيجة يشوبها التمييز ، فإن مسؤوليّة إظهار بيّنة العكس يقع على كاهل المشغل/ة .

التوجه للمحاكم وتحصيل الحقوق

المحكمة التي من صلاحيتها البتّ بصراعات عمل هي محكمة العمل . من حقك التوجه الى هذه المحكمة ولا يحقّ للمشغل/ة منعك عن ذلك . علاوة على ذلك ، لا يحقّ للمشغل/ة أن يسيء/ تسييء الى عاملة كانت قد استفسرت عن حقوقها و/ أو رفعت دعوى ضده/ ا بسبب المسّ بحقوقها .

مهمّ! لا قيمة لإتفاقية التي تُلزم بالتوجه الى وساطة خارجية ، لا سيّما إذا ما كانت هذه الإتفاقية تعلل الحقوق الأساسية على نحو مغاير عمّا هو مفصّل في هذا الكراس .

17 לעובד / Worker's Hotline عنوان العامل

"عنوان العامل" للدفاع عن حقوق العمال هي جمعية غير ربحية هدفها الدفاع عن حقوق العمال أصحاب الدخل المنخفض في سوق العمل في إسرائيل. منذ تأسيسها في عام 1991، تساعد "عنوان العامل" جميع العمال، من مواطني الدولة اليهود والعرب، ومن مهاجري العمل، من العمال الفلسطينيين من المناطق المحتلة، ومن اللاجئين، على تحصيل حقوقهم العمالية. كما وتعمل الجمعية على تحسين القوانين في مجال العمل وعلى رفع الوعي بصدد الحقوق العمالية بشكل عام.

لـ "عنوان العامل" أربعة فروع في البلاد (تل أبيب، حيفا، القدس، الناصرة)، 25 موظف/ة وأكثر من 100 متطوع/ة.

وهذه إمكانيات التواصل مع جمعية "عنوان العامل":

فرع الناصرة: (للاستشارة باللغة العربية)


هاتف: 04-6082228؛ فاكس: 153-4608228؛

فرع حيفا - هاتف: 04-8643350؛ فاكس: 04-8644238؛

فرع تل أبيب - هاتف: 03-6883766؛ فاكس: 03-6883537؛

بريد إلكتروني: nazareth@kavlaoved.org.il

موقع إلكتروني: www.kavlaoved.org.il

عنوان العامل 

تسعى جمعية "إيتاخ-مَعَك، حقوقيات من أجل العدالة الاجتماعية" لإسماع صوت النساء من الشرائح الاجتماعية والجغرافية والاقتصادية المستضعفة في إسرائيل، وللدفاع عن حقوقهن. منذ تأسيسها في عام 2001، تقدم الجمعية المساعدة والتمثيل القانوني المجاني للنساء بمختلف المجالات، كالعمل والتأمين الوطني، من خلال فروعها في تل أبيب وبئر السبع وحيفا، وذلك إيماناً بأهمية أن يشمل القانون وجهات النظر والرؤى الخاصة لدى النساء من مختلف شرائح المجتمع، وضمان مناليتهن التامة نحو تحصيل حقوقهن.

وكجزء مركزي من رؤيتها، تعمل جمعية إيتاخ - مَعَك منذ عام 2008 على تعزيز حقوق المساعدات العاملات في المدارس ورياض الأطفال، بكلتا الجهازين، الرسمي والخاص. بحيث تقوم الجمعية منذ عام 2011 بمرافقة التنظيم القطري للمساعدات الناشط في الميادين العامة والمحلية والقضائية، بغية تغيير تعريفات المهنة وتحسين شروط عملهن.

وهذه إمكانيات التواصل مع جمعية إيتاخ مَعَك:

فرع تل أبيب - هاتف: 03-5163936؛ فاكس: 03-5163940

فرع حيفا: (للاستشارة باللغة العربية)


هاتف: 04-8525128؛ فاكس: 04-8510721

فرع بئر السبع: (للاستشارة باللغة العربية)

هاتف: 08-6270718؛ فاكس: 08-6652658

بريد إلكتروني: mail@itach.org.il

موقع إلكتروني: www.itach.org.il

עמותת איתך מעק (מעכי) - משפטניות למען צדק חברתי 

دليل حقوق المساعدات

في رياض الأطفال

الجزء الأول

التابعة للبلديات والمجالس المحلية
والمؤسسات المعترف بها غير الرسمية