

## זכותון למהגרי/ות עבודה בענף הסיעוד (4/2015)

קו לעובד הוא ארגון ללא מטרת רווח המעניק יעוץ וסיוע משפטי לעובדים/ות.

### שכר מינימום

החל מיום 1.4.15 - שכר המינימום למשרה מלאה (186 שעות בחודש) **4,650 ₪**, ליום: **186 ₪**, לשעה: **25 ₪**.

דמי הכיס השבועיים שעובדי סיעוד מקבלים הם חלק מן השכר החודשי. מעסיקים המשלמים לפחות שכר מינימום רשאים לנכות משכר עובד הסיעוד הלך בביתם את הסכומים הקבועים בתקנות עבור ביטוח בריאות, ביטוח לאומי, מגורים והוצאות נלוות.

### מועד התשלום

על המעסיק לשלם את השכר לא יאוחר מה - 9 בחודש עבור החודש הקודם.

### שעות נוספות

עובדי סיעוד הלנים מחוץ לבית המעסיק, וכן בעת סיעוד של מעסיק המאושפז מחוץ לביתו (בב"ח או בשיקום) זכאים לגמול עבור עבודה בשעות נוספות עבור העסקה של מעל ל-8 שעות ביום. הגמול המינימאלי עבור שעות נוספות: עבור שעות ראשונות - 31.25 ש"ח לשעה, כל שעה מעבר לשעתיים הראשונות - 37.50 ש"ח לשעה.

### יום מנוחה שבועי

כל עובד זכאי למנוחה שבועית בת **36 שעות רצופות** הכוללות את יום המנוחה של העובד על פי דתו. בהתאם לחוק "שעות עבודה ומנוחה", **יש לאפשר לעובד מדי שבוע לצאת ליום המנוחה השבועי.**

### חופשה שנתית

כל עובד זכאי לצאת לחופשה שנתית בתשלום. אורך החופשה: שבועיים חופשה ב-4 השנים הראשונות - 12 ימי עבודה, מס' ימי החופשה השנתית עולה בהדרגה עד ל-4 שבועות החל מן השנה ה-13. כאשר העובד יוצא לחופשה בפועל, ישולם לו שכרו הרגיל עבור תקופה זו ובלבד שלא יהיה נמוך משכר המינימום. עובד רשאי לצבור ימי חופשה עד שלוש שנים, המעסיק חייב לאפשר לעובד לנצל את חופשתו הצבורה. עובד אשר מעסיקו סירב לאפשר לו יציאה לחופשה שנתית, רשאי להתפטר בדין מפוטר. תשלום "פידיון חופשה" במהלך תקופת העבודה אינו יכול לבוא במקום מתן חופש שנתית בפועל.

אין לדרוש מהעובד למצוא לעצמו מחליף או לשלם עבור העובד המחליף בעת יציאתו לחופשה שנתית.

### ימי חג

עובד זכאי ל- 9 ימי חג בשנה לפי דתו, אם לא חלו ביום המנוחה השבועי שלו. **יום חג הינו יום שבתון ואורכו 36 שעות**, כאורכו של יום המנוחה השבועי. הזכאות לימי חג בתשלום לעובדי סיעוד היא מתחילת עבודתם.

### דמי הבראה

עובד שהשלים שנת עבודה, זכאי ל- 5 ימי הבראה בתעריף של **378 ₪** ליום. בשנה השנייה והשלישית - 6 ימים, הרביעית עד העשירית - 7 ימים. מס' ימי הבראה עולה בהדרגה ל-20 ימים החל מהשנה ה-10 לעבודה.

### ימי מחלה

עובד שחלה ונעדר מהעבודה - המעסיק חייב בתשלום שכר כנגד הצגת אישור רפואי, החל מהיום השני למחלה. ביום השני והשלישי, זכאי העובד ל-50% מהשכר היומי. מהיום הרביעי ואילך, 100% מהשכר היומי. עובד מתחיל לצבור ימי מחלה מיום תחילת עבודתו: יום וחצי לכל חודש עבודה עד למקסימום של 90 ימים בסה"כ.

### פיצויי פיטורים

לאחר השלמת שנת עבודה העובד זכאי לפיצויים אם פוטר או שהפסיק עבודתו בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים, כגון: פטירת המעסיק; מעבר המעסיק לבית אבות; אי חידוש האשרה; הרעה מוחשית בתנאי העבודה; אי-תשלום שכר או אי-מתן זכויות סוציאליות, הרעה במצב בריאותי של העובד או בני משפחתו מדרגה ראשונה; טיפול בתינוק לאחר לידה ועוד. מועד תשלום: עם הפסקת יחסי העבודה. הפיצויים מחושבים לפי שכר לחודש (לעובדי סיעוד: כולל דמי כיס) ובלבד שלא יפחת משכר מינימום **4,650 ₪ X מספר שנות העבודה.**

עובד המקבל חלק משכרו מחברת סיעוד זכאי לפיצויי פיטורים מהחברה על חלקה בשכרו, כאשר מסיים את עבודתו בה, אם עבד יותר מ-6 חודשים (או בהתחלף שנה קלנדרית).

**התראה למעסיק  
לפני התפטרות  
בהתאם לנהלי  
משרד הפנים**

עובד שהועסק 7 ימים ומעלה ומעוניין לסיים את עבודתו חייב בהודעה מוקדמת למעסיק וללשכה הפרטית דרכה הועסק. על העובד לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם התפטרות, בהתאם לזמן שהועסק: מ- 7 ימים ועד 3 חודשים – 7 ימים, מ- 3 חודשים ועד 6 חודשים – 14 ימים, מ- 6 חודשים ועד שנה – 21 ימים, לאחר שנה – חודש.

**הודעה מוקדמת  
לפיטורים/התפטרות**

לפי חוקי העבודה על המעסיק/עובד לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם פיטורים, בהתאם לתקופת ההעסקה: 6 חודשים ראשונים - יום אחד לכל חודש, חודש שביעי עד שנה - 6 ימים (בעד ששת החודשים הראשונים) + 2.5 ימים לכל חודש נוסף, לאחר שנה: חודש אחד. תשלום – מעסיק/עובד שלא נתן הודעה מוקדמת חייב בפיצוי לצד השני בגובה השכר לתקופה זו.

**על פי פסיקת ביה"ד הארצי לעבודה, עובד זכאי לחלף הודעה מוקדמת גם במקרה של פטירת המעסיק.**

המעסיק חייב לספק מגורים גם בשבוע שלאחר סיום יחסי עובד ומעביד.

**פנסיה**

על פי צו הרחבה משנת 2008, זכאי כל עובד בישראל להפרשות עבור פנסיה מהמעסיק מדי חודש במהלך ההעסקה, החל מתום 6 חודשים להעסקתו. עובד אשר החל את העסקתו כאשר קיים הסדר פנסיוני על שמו, זכאי להפרשות פנסיוניות החל מהיום הראשון לעבודתו. משנת 2014 ואילך השיעור מהשכר אותו חייב המעסיק להפריש הוא 12%, מתוכם 6% על חשבון הפיצויים ו- 6% נוספים על חשבון גמל. על פי הנחיות משרד הכלכלה, על המעסיק עובד זר לשמור את הכספים המופרשים מידי חודש בחשבון בנק נושא ריבית על שם העובד. עובד שלא בוצעו עבורו הפרשות בתקופת העבודה זכאי לפיצוי בגין אי הפרשות פנסיוניות בתום תקופת העבודה, בגובה הזכויות שנקב לעיל. גם במקרה של התפטרות, על המעסיק להעביר לידי העובד את כל הכספים שהיה להפריש עבורו במהלך העסקתו, לרבות רכיב הפיצויים.

**הריון ולידה**

אסור לפטר עובדת בהריון בעלת ותק של 6 חודשים לפחות בלא היתר הממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה. עובדת סיעוד בעלת אשרה שילדה זכאית לקבל מהביטוח הלאומי כיסוי הוצאות אשפוז, מענק לידה חד פעמי וחופשת לידה בת 14 שבועות בתשלום.

**ביטוח בריאות**

המעסיק חייב להסדיר ולשלם עבור ביטוח רפואי לעובד למשך כל תקופת עבודתו. עם הפסקת העבודה **יש לשמור על הפוליסה באותה חברת ביטוח כדי לא לאבד מזכויותיו**. אם המעסיק ביטל את הביטוח הרפואי של העובד, והעובד פונה תוך 30 יום לחברת הביטוח ומבקש להמשיך את הביטוח על חשבוננו, החברה חייבת להסכים לכך. כאשר העובד עובר למעסיק חדש, עליו לבקש להישאר באותה חברת ביטוח ולשמור על הפוליסה שברשותו.

**הוצאות נסיעה**

על המעסיק להחזיר לעובד הוצאות נסיעה לעובד שאיננו לן בבית המעסיק, או כאשר המעסיק מאושפז בבית החולים.

**ביטוח לאומי**

המעסיק חייב לבטח את העובד בביטוח לאומי בהתאם להנחיות המוסד לביטוח לאומי. גם מעסיק אשר משלם לעובד מידי חודש שכר הנמוך מ- 1,000 ₪ ואינו מחוייב בתשלום דמי ביטוח, מחוייב בפתיחת תיק בביטוח הלאומי על שם העובד. יש לתת בידי העובד צילום של מסמך מהביטוח הלאומי, שכולל את מספר תיק הניכויים של העובד בביטוח לאומי.

**תקיפה מינית**

החוק בישראל אוסר על תקיפה / הטרדה מינית שהיא בין היתר איום לפטר עובדת אם תסרב לקיים יחסי מין, מעשה מגונה, או הצעות בעלות אופי מיני.

**דמי תיווך**

לחברת כח אדם או מי מטעמה **אסור** לגבות מעובד המגיע לישראל כל סכום שהוא עבור הנפקת אשרת עבודה ו/או עבור הבאתו לישראל. לחברות כוח אדם **אסור** לגבות תשלום עבור איתור מעסיק עובד שכבר נמצא בישראל.

**דרכון**

אסור למעסיק /חברת כח האדם להחזיק בדרכונו של העובד. הדבר מהווה עבירה פלילית.

**זמן התארגנות לפני  
עזיבת הארץ**

עובד אשר מיצה את תקופת שהייתו בישראל רשאי להישאר בארץ 60 ימים נוספים מיום סיום ההעסקה.