

**זכותן למהגרי/ות עבודה בענף הסיעוד (12/2017)**

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

<p>החל מיום 1.12.2017 - שכר המינימום למשרה מלאה (186 שעות בחודש) <b>5,300 ₪</b>, ליום: <b>212 ₪</b>, לשעה: <b>28.49 ₪</b>.</p> <p>דמי הכיס השבועיים שעובדי סיעוד מקבלים הם חלק מן השכר החודשי. מעסיקים המשלמים לפחות שכר מינימום רשאים לנכות משכר עובד הסיעוד הלן בביתם את הסכומים הקבועים בתקנות עבור ביטוח בריאות, ביטוח לאומי, מגורים והוצאות נלוות.</p> <p>על המעסיק לשלם את השכר לא יאוחר מה - 9 בחודש עבור החודש הקודם.</p> <p>עובדי סיעוד הלנים מחוץ לבית המעסיק, וכן בעת סיעוד של מעסיק המאושפז מחוץ לביתו (בבי"ח או בשיקום) זכאים לגמול עבור עבודה בשעות נוספות עבור העסקה של מעל ל-8 שעות ביום. הגמול המינימאלי עבור שעות נוספות: עבור שעתיים ראשונות - 35.60 ש"ח לשעה, כל שעה מעבר לשעתיים הראשונות - 42.70 ש"ח לשעה.</p> <p>על פי פסיקת ביה"ד הארצי לעבודה מיום 7.7.2016, עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית בת <b>25 שעות רצופות</b> הכוללות את יום המנוחה של העובד על פי דתו. בהתאם לחוק "שעות עבודה ומנוחה", <b>יש לאפשר לעובד מדי שבוע לצאת ליום המנוחה השבועי</b>.</p> <p>כל עובד זכאי לצאת לחופשה שנתית בתשלום. אורך החופשה: 16 ימי חופשה ב-4 השנים הראשונות - (14 ימי עבודה) בכל שנה, 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.</p> <p>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 בדיון מפוטר. <b>תשלום "פידיון חופשה" במהלך תקופת העבודה אינו יכול לבוא במקום מתן חופשה שנתית בפועל.</b></p> <p>אין לדרוש מהעובד למצוא לעצמו מחליף או לשלם עבור העובד המחליף בעת יציאתו לחופשה שנתית.</p> <p>עובד זכאי ל- 9 ימי חג בשנה לפי דתו, אם לא חלו ביום המנוחה השבועי שלו. <b>יום חג הינו יום שבתון ואורכו 25 שעות</b>, כאורכו של יום המנוחה השבועי. הזכאות לימי חג בתשלום לעובדי סיעוד היא מתחילת <b>עבודתם</b> והגמול לעובד שהועסק ביום זה הינו שכר יומי X 150% (עבור 24 שעות) בתוספת שכר עבור שעה אחת X 150% (עבור השעה ה-25) - 360 ₪.</p> <p>עובד שהשלים שנת עבודה, זכאי ל- 5 ימי הבראה בתעריף של <b>378 ₪</b> ליום. בשנה השנייה והשלישית - 6 ימים, הרביעית עד העשירית - 7 ימים. מס' ימי ההבראה עולה בהדרגה ל-20 ימים החל מהשנה ה-10 לעבודה.</p> <p>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.</p> <p>לאחר <b>השלמת שנת עבודה</b> 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. <b>מועד תשלום:</b> עם הפסקת יחסי העבודה. הפיצויים מחושבים לפי שכר לחודש (לעובדי סיעוד: כולל דמי כיס) <b>ובלבד שלא יפחת משכר מינימום 5,300 ₪ X מספר שנות העבודה</b>.</p> <p>עובד המקבל חלק משכרו מחברת סיעוד זכאי לפיצויי פיטורים מהחברה על חלקה בשכרו עד 30.10.2016, כאשר מסיים את עבודתו בה, אם עבד יותר מ-6 חודשים (או בהתחלף שנה קלנדרית). מתאריך 01.11.2016 חברות הסיעוד מעבירות את חלקן בפיצויים ובגמל לקרן הפיקדון.</p>	<p><b>שכר מינימום</b></p> <p><b>מועד התשלום</b></p> <p><b>שעות נוספות</b></p> <p><b>יום מנוחה שבועי</b></p> <p><b>חופשה שנתית</b></p> <p><b>ימי חג</b></p> <p><b>דמי הבראה</b></p> <p><b>ימי מחלה</b></p> <p><b>פיצויי פיטורים</b></p>
--	--

**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 התפטרו, 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 שלם. מעסיק/עובד שלא נתן הודעה מוקדמת חייב בפיצוי לצד השני בגובה השכר לתקופה זו.

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

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

**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. החל מה- 1.1.2017 ואילך השיעור מהשכר אותו חייב המעסיק להפריש הוא 12.5%, מתוכם 6% על חשבון הפיצויים ו- 6.5% נוספים על חשבון גמל. עובד שלא בוצעו עבורו הפרשות בתקופת העבודה זכאי לפיצוי בגין אי הפרשות פנסיוניות בתום תקופת העבודה, בגובה הזכויות שננקב 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 15 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 חשבונו, 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- 3,000 ₪ 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 סכום מעל 3,677 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. החזקת דרכון מהווה עבירה פלילית.

**זמן התארגנות לפני  
עזיבת הארץ**

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

