

קומונאס

רעפאטריאנטא



ЗАКОНЫ О РАВНЫХ ПРАВАХ НА РАБОТЕ

ПОСТУПЛЕНИЕ НА РАБОТУ И ИНТЕРВЬЮ

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ТРУД ЖЕНЩИН

ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

ТЕМАТИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

מצפן לעולה

תוכן העניינים

- שוויון זכויות בעבודה
- ראיון
- הסכמי שכר
- שכר ותנאים סוציאליים
- הפסקת עבודה או פיטורין
- זכויות נשים
- זכויות קטינים
- הגנת זכויות
- מילון
- כתובות וטלפונים



ВАШИ ПРАВА НА РАБОТЕ

2004

זכויות בעולם העבודה

ЗАКОНЫ О РАВНЫХ ПРАВАХ НА РАБОТЕ

В области трудового права действуют:

- *государственные законы в области трудового права, общие для всех структур на рынке труда*
- *коллективные отраслевые соглашения, устанавливающие общие правила для предприятий данной отрасли (например, для текстильной промышленности)*
- *коллективный договор между объединением работников данного предприятия (профсоюзом) и работодателем*
- *коллективное урегулирование, устанавливающее правила для некоторых организаций, существовавших еще до создания государства Израиль (например, Еврейское агентство, Адаса, Гистадрут)*
- *индивидуальный договор между отдельным работником и работодателем.*

Согласно **Закону о равенстве возможностей на работе** (1988 г.), работодатель не может ущемлять в правах работников или соискателей работы на основании возраста, пола, беременности, наличия или отсутствия детей, семейного положения, инвалидности, сексуальных предпочтений, расы, вероисповедания, национальности, страны исхода, политических взглядов или партийной принадлежности и пр.

Закон также запрещает требовать у работника или желающего устроиться на работу документы, в которых указан его армейский профиль (для отслуживших в Армии обороны Израиля), и ущемлять в правах на основании армейского профиля.



Дискриминация запрещена при приеме на работу; определении условий труда; решении вопросов об обучении на курсах профессиональной подготовки; профессиональном росте; увольнении с работы или выплате компенсации при увольнении; выходе на пенсию.

Закон о равной оплате труда (1964 г.) требует от работодателя равной оплаты труда для мужчин и женщин.

Закон о равенстве при выходе на пенсию по возрасту (1987 г.) дает женщине право выхода на пенсию с 60 до 65 лет. Работодатель не может вынудить работницу уйти на пенсию против ее желания до того, как ей исполнится 65 лет.



В соответствии с новым **Законом о возрасте выхода на пенсию**, принятом в январе 2004 года, для мужчин, родившихся в мае 1942 года и позже, возраст выхода на пенсию составляет 67 лет (вместо 65, как было ранее); для женщин, родившихся в мае 1953 года и позже - 64 года (вместо 60). Для тех, кто родился раньше указанных дат, возраст выхода на пенсию будет увеличиваться постепенно (с 65 лет - для мужчин и 60 лет - для женщин).

ПОСТУПЛЕНИЕ НА РАБОТУ И ИНТЕРВЬЮ

В последние годы при поступлении на работу повсеместно применяются проверки с помощью самых различных тестов, причем крупные израильские предприятия все чаще проводят тестирование кандидатов через специализированные институты подбора кадров. Тестирование и экзамены проводятся для выявления общих знаний и профессиональных навыков, возможностей адаптации в группе и других личностных качеств кандидата.

Затраты, связанные с проверкой, зависят от должностного уровня: чем выше должность, на которую претендует экзаменуемый, тем больше средств вкладывает работодатель в процедуру проверки.



Процесс приема на работу можно условно разделить на три этапа: подача документов; проверочное тестирование и собеседование с представителем работодателя. В ходе собеседования оценивается общее впечатление, производимое кандидатом, его цели и устремления, оговариваются условия труда, его оплата и т.д.

Как правило, при устройстве на работу подаются следующие документы:

- заявление на имя работодателя
- автобиография, напечатанная на иврите или английском
- диплом, переведенный на иврит
- справка о подтверждении диплома из Министерства просвещения
- лицензия на работу в Израиле (если требуется)
- удостоверение об окончании курсов (если требуется)
- рекомендации, характеристики с предыдущих мест работы.

Сама по себе ситуация проверки, особенно при конкуренции между кандидатами,

заставляет человека нервничать и переживать. Некоторым волнение помогает сосредоточиться и мобилизовать все свои силы, но нередко нервное напряжение отрицательно сказывается на результатах тестирования. Для того, чтобы чувствовать себя увереннее, рекомендуется предварительно получить хотя бы общее представление о тех видах тестов, которые используются при приеме на работу.



Постарайтесь получить предварительную информацию о типе теста, который Вам предстоит сдавать, и о том, какие качества им проверяются. Затем найдите время, чтобы освежить необходимые знания.

Для подготовки к психометрическим тестам - в продаже и в библиотеках - существуют специальные сборники упражнений. Когда не известно, по какому материалу Вас будут экзаменовать, ознакомьтесь с возможно большим числом задач различного типа. Тест построен по принципу нарастания сложности, поэтому, если Вы не можете ответить на какой-либо вопрос, переходите к следующему, чтобы решить как можно больше задач, которые соответствуют уровню Ваших знаний.

Тесты на проверку знаний

Такие тесты определяют профессиональную осведомленность, уровень владения иностранными языками, математические знания.

Психометрические тесты

Психометрические тесты дают возможность оценить словарный запас кандидатов, понимание вербальной информации, общую эрудицию, математическое и логическое мышление, восприятие двухмерных и пространственных фигур.



Психометрические тесты и тесты на проверку знаний проводятся только в письменном виде; за последние годы все большее распространение

ПОСТУПЛЕНИЕ НА РАБОТУ И ИНТЕРВЬЮ

стало получать компьютерное тестирование. Экзамен, как правило, проходит на иврите.

В большинстве случаев участникам психометрического теста выдается экзаменационная брошюра и лист для ответов.

Экзаменационная брошюра включает:

- названия тестов и указания к их выполнению, в которых иногда перечисляется количество вопросов по каждому тесту и отведенное на них время
- примеры тестов и пояснения к правильным ответам
- вопросы и возможные ответы, только один из которых правильный. Цель неверных, отвлекающих ответов, - сбить с толку экзаменуемого, отвлечь его от правильного ответа. В другом типе тестов, так называемых открытых, задается вопрос, решение которого надо найти самостоятельно и записать на листе для ответов.

Для ответов предназначен отдельный лист, иногда ответы вносятся в бланк самого теста: обратите внимание на соответствующие указания.

До экзамена поинтересуйтесь, есть ли возможность получить листы для черновой записи.

Разновидностью психометрических тестов является проверка координации движений, скорости и адекватности психофизических реакций. Такие тесты проводятся при отборе кандидатов на должности, требующие активной моторной деятельности.



Результаты психометрического теста может использовать не только потенциальный работодатель. Они могут пригодиться и Вам лично - для ориентации при выборе

профессии. Иногда, чтобы разобраться в этих результатах и правильно их проанализировать, стоит обратиться за помощью к психологу консультативного центра при службе трудоустройства (консультация платная).

Если Вы хотите проверить свои знания, можно пройти предварительное тестирование (платно) в одном из колледжей, проводящих психометрические экзамены.

Личностные тесты

Личностные тесты проверяют индивидуальные качества экзаменуемых: чувство ответственности, настойчивость, честность, склонность к лидерству, коммуникабельность. В соответствии с результатами этих тестов прогнозируется, насколько успешно пройдет Ваша адаптация на новом рабочем месте.

Личностные тесты можно разделить на две основные группы:

- вопросники, в которых экзаменуемый, отмечая один из предлагаемых ответов ("да", "нет" и т.п.), выражает свое отношение к какому-либо утверждению
- прожективные тесты. Экзаменуемый должен дописать начатую фразу, выразить отношение к изображению на рисунке (фотографии). Из ответов на подобные задания психолог способен вывести ряд специфических личностных характеристик человека.

Биографический вопросник

Заполнение биографического вопросника помогает комиссии определить соответствие будущего работника предлагаемой должности.

Автобиография

Кандидат, рассказывая о себе, должен постараться подчеркнуть те стороны своей

ПОСТУПЛЕНИЕ НА РАБОТУ И ИНТЕРВЬЮ

трудовой деятельности, которые могут заинтересовать потенциального работодателя.

Часто автобиографию просят подавать написанной от руки - для проведения графологического анализа.

Интервью с психологом

Во время интервью с психологом оценивается общее впечатление, производимое кандидатом, и выявляются те качества, которые не поддаются определению посредством тестирования.

Тесты чаще всего проводятся для небольших групп - до 10 человек в одном помещении. При этом экзаменатор, наблюдая за классом, делает у себя пометки, помогающие впоследствии дополнить психологические характеристики кандидатов.



В поисках работы Вам предстоит не раз лично общаться с возможными работодателями. Помните, что в конечном итоге только работодатель решает, принять ли данного кандидата, оставить ли его на работе после окончания испытательного срока. Поэтому многое зависит от впечатления, которое вы произведете при личной встрече, хотя, разумеется, главную роль играют Ваши профессиональные качества, а также объективная ситуация на рынке труда.

Собеседование

Как правило, собеседование проводится после успешного прохождения тестирования. В некоторых случаях назначается предварительная встреча с работодателем перед психометрическим тестом, а после тестирования кандидат снова встречается с ним и проходит более подробное собеседование.



В ходе собеседования представитель работодателя оценивает общее впечатление, производимое кандидатом, его цели и устремления; оговариваются условия труда, его оплата и т.д.

Типового сценария собеседования не существует. Можно дать только общие рекомендации, касающиеся любого делового общения: не опаздывать, держаться свободно, но не развязно, быть одетым аккуратно, но не слишком официально и пр. Рекомендуется продумать примерный ход предстоящей беседы в зависимости от того, встречаетесь Вы с профессионалом или с работником отдела кадров.

Разговаривая с профессионалом, нужно сделать упор на профессиональную сторону дела, для чего полезно освежить в памяти (или выучить) соответствующую терминологию на иврите или на английском.

С "кадровиком" не стоит глубоко входить в профессиональные вопросы - обсуждайте с ним Ваши биографические данные, опыт работы, психологические аспекты Вашей профессии.

Вас поймут правильно, если, отвечая на вопрос типа "Почему вы обратились именно в нашу фирму?", вы скажете не только о профессиональном предпочтении, но и о стремлении к хорошей заработной плате, об удобном для вас расположении места работы или о своем желании вообще изучить рынок труда по своей специальности. Ответ типа: "Это мой единственный вариант трудоустройства" нежелателен.



Во всех случаях полезно дать почувствовать собеседнику, что Вы внимательно и с уважением относитесь к его словам, не следует

ПОСТУПЛЕНИЕ НА РАБОТУ И ИНТЕРВЬЮ

перебивать его, отвлекаться от темы, говорить длинно и цветисто. Полезно продемонстрировать личное обаяние, скромность, но также и стремление преуспеть на работе.

Представитель работодателя держит в уме (а подчас и на столе перед глазами) определенный “список качеств”, требуемых от будущего сотрудника, и во время беседы делает пометки, оценивая каждое из этих требований применительно к Вам (иногда мысленно, а иногда и непосредственно на бумаге). Если Вам предстоит серия собеседований (что вполне возможно в начале трудового пути в новой стране), было бы неплохо составить для себя такой список своих качеств и дать им соответствующие оценки. Это поможет определить свой стиль поведения во время встречи.



На вопросы неоднозначные или несколько “провокационные” не следует давать слишком обязывающие ответы. Например, на вопросы серии “предпочитаете ли вы рутинную или творческую работу? Работу ответственную или связанную только с выполнением указаний? Сколько времени вы предполагаете проработать в нашей фирме?” - лучше всего ответить, что Вам еще рано строить далеко идущие планы; что Вы имеете опыт в выполнении заданий всякого рода и понимаете, как тесно связаны рутинная и творческая работа; что у Вас есть представление и о работе в коллективе, и о самостоятельной работе. Следует также уклониться от ответа на вопрос: “Что вы

можете сразу же предложить для улучшения работы нашей фирмы?” Лучше всего сослаться на необходимость более глубокого изучения дела.

Не подписывайте на месте никаких договоров и обязательств, если Вы недостаточно владеете ивритом и не можете их прочитать. Попросите дать Вам бланк договора с собой для подробного ознакомления и назначить следующую встречу в ближайшее время. Вы также будете поняты правильно, если придете на интервью с человеком, который переведет для Вас условия договора. Проследите, чтобы в них оговаривалась сумма зарплаты, часы работы, социальные условия и перечисление Ваших обязанностей, включая возможную занятость в дополнительные часы.

С другой стороны, не следует проявлять чрезмерную бдительность, подозревая каждого встречного в стремлении Вас обмануть. Доверяйте собственным впечатлениям и отзывам людей, которые рекомендовали вам это место или сами работают там. Ведите себя естественно, не стесняйтесь переспрашивать и уточнять все детали вашей будущей работы. Не впадайте и в другую крайность, торопясь согласиться на любые условия, даже если они действительно Вас устраивают, и показывая всем своим видом, что Вас ошастливили, приняв на работу.

В конце собеседования уточните примерную дату следующего разговора, точно запишите телефон, имя и фамилию лица, с которым следует поддерживать связь.

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

Условия труда, оплата и социальные условия зависят от того, каким договором скреплены отношения работника и работодателя. Как правило, они различаются в государственном, общественном и частном секторах.

Коллективный договор

Коллективный договор (*эскем а-кибуци*) заключается между профсоюзом и работодателями, и предусматривает очень важные вещи: компенсацию транспортных расходов на работу и с работы, выплату “на оздоровление”, пенсионные отчисления, предварительное извещение о прекращении работы и пр. Как правило, большинство израильских работодателей присоединяются к коллективному договору.

Кроме этого, существуют коллективные отраслевые соглашения между работодателями и профсоюзами, устанавливающие общие правила для предприятий данной отрасли.

Индивидуальный договор



Индивидуальный трудовой договор, устный или письменный, не может предоставлять работнику меньшие права, чем указано в коллективном договоре, и тем более - чем в законе.

Устный договор о предоставлении работы имеет такую же юридическую силу, как и договор, составленный письменно, и также обязателен к исполнению обеими сторонами. Однако при возникновении каких-либо проблем с выполнением трудовых обязательств гораздо проще доказать свои права при существовании письменного договора.

При подписании индивидуального договора с работодателем, следует досконально изучить, что написано в договоре. Иногда работодатель может внести нестандартные требования, не слишком устраивающие работника. Если есть спорные или непонятные места, не следует ничего подписывать до полного прояснения содержания договора.

Индивидуальные контракты зачастую позволяют получить более высокие ставки заработной платы и дополнительные социальные условия - именно такие договоры используются при определении условий работы для специалистов высокого класса.



В случае, когда Вам сложно разобраться в условиях договора вследствие недостаточного владения ивритом, попросите копию, чтобы позже перевести на русский язык и изучить предлагаемые условия. Никогда не подписывайте договор, если Вы чего-то недопоняли или не смогли перевести.

Перед тем, как приступить к работе, работодатель обязан объяснить, что конкретно входит в Ваши обязанности по должности, а также какое вознаграждение и льготы Вам полагаются. Можно попросить это перечисление в письменном виде. В учреждениях и на предприятиях государственного и кооперативного секторов хозяйства, а также в хорошо организованных частных фирмах существуют официальный перечень служебных обязанностей (*тиур тафкид*) для каждой должности. Перечень служебных обязанностей наряду с упомянутой выше формулой определяет круг минимальных обязанностей работника.

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ



Часто на наукоемких предприятиях принято включать в трудовое соглашение параграф, ограничивающий возможность трудоустройства в области, смежной с темой разработок данного предприятия, вплоть до запрета на открытие собственного дела по родственной тематике. Это вызвано необходимостью предотвращать разглашение производственных секретов. Следует очень серьезно относиться к такому пункту, т.к. иногда он дает работодателю юридическое право не допустить трудоустройства данного работника на конкурирующем предприятии.

Нередко при поступлении на работу (а в государственных учреждениях в обязательном порядке) Вас просят подписать определенной формы документ (формула), в котором сказано, что от работника требуется честное выполнение обязанностей и неукоснительное следование указаниям вышестоящих лиц. Согласно подписываемой формуле, работник обязуется не рас-пространять служебную информацию, которая попадает в его распоряжение. Последнее касается не только оборонных сведений. Разглашение многих сведений технического, экономического или биографического характера может нанести ущерб интересам производственного коллектива и отдельных лиц.

Договор с посреднической фирмой

В Израиле широкое распространение получило заключение трудовых соглашений

не напрямую с работодателем, а с посреднической компанией (*хеврат коах адам*). Эта фирма является нанимателем, от которого работник получает зарплату и расчетный лист (*тлуш маскорет*), независимо от реального места работы.

Посредническая фирма обязана соблюдать закон о равенстве оплаты труда женщин, закон о труде молодежи и другие. В случае, если фирма нарушает закон, работник может обратиться за помощью в отдел по надзору за соблюдением трудового законодательства (*махлекет а-акефа*) Министерства социального обеспечения либо к юри-дическим консультантам Гистадрута (профсоюза).

20 июля 2000 года был принят Закон о посреднических компаниях по трудоустройству (*хеврот коах адам*). Согласно этому Закону, работающий через коах адам имеет такие же права и льготы, как и у постоянного работника, трудящегося на данном предприятии. По истечении 9 месяцев работающий через посредническую фирму должен быть либо переведен в штат с сохранением стажа, либо уволен



На сегодняшний день исполнение этого закона приостановлено решением правительства. Обо всех последующих изменениях можно будет узнать в Министерстве социального обеспечения, Службе национального страхования, а также из наших дальнейших публикаций.

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Трудовой статус

Как правило, в частном секторе работник числится на ставке и получает ежемесячную зарплату (*маскорет*) или получает повременную - поденную или почасовую - орплату (*схар йоми* или *схар шаа*).

В государственном секторе, а также на ряде предприятий и организаций общественного сектора, трудовой статус определяется следующими параметрами:

- *овед араи* - работающий на повременной оплате, который не занимает штатной должности и получает повременную заработную плату
- *овед змани* - временный работник, зачисленный на штатную должность на основании контракта, заключенного на определенный срок (обычно на полгода или на год)
- *овед кавуа* - постоянный работник, принятый на штатную должность на постоянную работу после испытательного срока.

Работник государственного или общественного сектора обладает всей полнотой прав и льгот, установленных для данного рабочего места законами и трудовыми договорами.

Кроме этого, постоянного работника нельзя уволить без согласия *ваад овдим* - рабочего совета предприятия.

Закон о минимальной заработной плате

Закон о минимальной заработной плате (1987г.) распространяется на каждого работника, достигшего 18 лет и работающего на полную ставку, вне зависимости от характера оплаты (ежемесячной или поденной), стажа, образования и т.п. Оплата

труда ниже установленного законом минимума преследуется по закону. Работник, занятый на неполную ставку, имеет право на минимальную зарплату, пропорциональную его ставке.



Минимальная заработная плата, как правило, составляет 45% от средней заработной платы, величина которой публикуется Центральным статистическим управлением, и время от времени корректируется в централизованном порядке. Узнать ее величину на данный момент можно в Министерстве соцобеспечения и в Гистадруте.



Работник, получивший зарплату ниже минимальной или - по требованию работодателя - работавший в течение рабочей недели дольше, чем допустимо законом (без оплаты сверхурочных), имеет право подать жалобу инспектору отдела по надзору за исполнением трудового законодательства Министерства социального обеспечения.

Дополнение дохода

Лица, чей доход от работы или из другого источника ниже уровня минимального дохода, установленного законодательством, имеют право на пособие по дополнению дохода (*ашлаMAT ахнаса*), которое выплачивается Службой национального страхования (*Битуах леуми*).

Обычно *Битуах леуми* перечисляет эти деньги непосредственно на банковский счет работника, но в некоторых случаях работник получает их через работодателя, вместе с зарплатой. Доплата к доходам начисляется гражданам по тем же критериям, что и пособие Службы национального страхования

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

по прожиточному минимуму (*автахат ахнаса*). Более подробную информацию можно получить в любом отделении *Битуах леуми*.

Надбавка на подорожание

Надбавка на подорожание - мера, предпринимаемая правительством с целью защиты заработной платы от инфляции. Если инфляция нулевая или отрицательная, надбавка не выплачивается.

Как правило, перерасчет заработной платы с учетом индекса цен осуществляется дважды в год - в феврале и в августе. В эти месяцы информация о надбавке на подорожание публикуется в прессе.

Закон о защите заработной платы

Закон о защите заработной платы устанавливает, что зарплата должна быть выплачена не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным. В случае выплаты зарплаты после этого числа работник имеет право на компенсацию за задержку в размере 5% от зарплаты за первую неделю и 10% - за каждую последующую.

Закон также обязывает работодателя ежемесячно выдавать работнику письменный отчет о начислениях и вычетах по его зарплате (тлуш маскорет).



Тлуш маскорет - Это важный документ, который следует сохранять, так как он является лучшим доказательством при возникновении спорных вопросов на рабочем месте.

Из зарплаты работника в обязательном порядке удерживаются:

- подоходный налог (в зависимости от количества льготных единиц, см. ниже)

- отчисления Службе национального страхования - на случай безработицы или несчастного случая на производстве
- выплаты на медицинское страхование
- пенсионную кассу (если есть).

Другие вычеты могут делаться только в соответствии с письменным согласием работника или коллективным соглашением.

Налогообложение и налоговые льготы

Налоговые ставки, проценты, а также условия предоставления льгот при взимании налогов постоянно меняются.

В Израиле используется прогрессивная шкала вычисления подоходного налога (*мас ахнаса*). До определенной суммы доходы граждан Израиля не облагаются налогом. Сумма, превышающая данный минимум, по мере увеличения делится на несколько уровней - налоговых ступеней (*мадрегот мас*). Сумма, соответствующая первой ступени, облагается минимальным (в процентном отношении) налогом. С каждой последующей ступенью налог увеличивается, пока не достигает максимального уровня налогообложения. В настоящее время минимальный налог составляет 15%, максимальный - 50%.



Начиная с 2003 года, правительство начало поэтапно проводить новую налоговую реформу. Наиболее полную информацию об изменениях в системе налогообложения можно получить в налоговом управлении по месту жительства или у работодателя.

Льготные единицы

Минимальная сумма доходов каждого работающего гражданина Израиля

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

освобождается от налога. Это освобождение происходит за счет того, что государство предоставляет всем своим гражданам определенное количество льготных единиц (*некудот зикуй*), снижающих налог.



В настоящее время количество льготных единиц для работающих мужчин составляет 2,25, для работающих женщин - 2,75.

Помимо льгот, общих для всех граждан страны, многие работники имеют право на дополнительные льготные единицы. Сумма дополнительных льгот определяется для каждого работника индивидуально, на основе критериев налогового управления.

В официальных документах, таких, например, как расчетный лист заработной платы, указывается суммарное количество льготных единиц, как общих для всех граждан Израиля, так и дополнительных, положенных работнику.



Каждая льготная единица имеет определенное денежное выражение в шекелях. Эта сумма также время от времени пересматривается в соответствии с изменением индекса цен.

Для удобства вычисления реально взимаемого налога в прессе обычно публикуется минимальная сумма дохода, освобождаемая от налогообложения за счет общих для граждан Израиля льготных единиц.

Условия начисления льготных единиц и частичного освобождения от подоходного налога

Для некоторых слоев населения: инвалидов и членов их семей; работающих матерей (получают дополнительную единицу за каждого ребенка в возрасте до 18 лет); глав неполных семей (получают одну дополнительную льготную единицу как родитель-одиночка и по одной единице за каждого ребенка) и некоторых других, - существуют дополнительные льготы при взимании подоходного налога.



Новые репатрианты, которые получают дополнительные льготные единицы в течение первых 42 месяцев пребывания в стране по следующей схеме:

- три дополнительные единицы в течение первых 18 месяцев
- две дополнительные единицы в течение следующих 12 месяцев
- одну дополнительную единицу в течение следующих 12 месяцев.

Для того, чтобы налог был правильно вычислен с учетом всех льготных единиц, новые репатрианты должны представить в бухгалтерию по месту работы или получения гонораров справку об освобождении от налогов (или о праве на льготы при взимании налога) - "*птор ми мас*". Эту справку можно получить в любом отделении налогового управления. Однако часто бывает достаточно заполнить в бухгалтерии по месту работы соответствующий бланк (*картис овед*). Служащие бухгалтерии сами передают необходимые данные в налоговое управление и получают освобождение от налога для работника.



Устраиваясь на новое место, обязательно выясните, должны ли вы сами обращаться за освобождением и налоговое

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

управление, или это делается через бухгалтерию.

Если Вы работаете внештатно, получаете гонорары или другого рода выплаты за выполненную работу, Вам следует представить работодателю справку об освобождении или снижении налога. Для этого Вы должны лично обратиться в отделение налогового управления. Можно держать оригинал справки у себя и отдать работодателю копию. Однако каждая справка выдается на имя конкретного работодателя, и вы не сможете представлять копии одной справки в несколько мест одновременно.

Освобождение от налога предоставляется внештатному работнику (*фрилансеру*) на определенную сумму дохода за год. Обращаясь за справкой об освобождении от налога, Вы сами указываете сумму, которую предполагаете получить у данного работодателя в течение текущего или наступающего налогового года. Если по каким-либо причинам Вы заработали меньше денег, рекомендуется взять в бухгалтерии справку о реальной сумме, которую Вы получили, и представить ее в налоговое управление.

Для тех, кто получает и зарплату на основной работе, и имеет дополнительные приработки, следует взять в налоговом управлении справку о нормализации налогов (*теум мас*). В противном случае вторая зарплата, вне зависимости от ее величины, будет автоматически облагаться максимальным налогом.



Обычно налогом облагаются все доходы граждан, включая оклад, заработную плату, гонорары, пенсии, дивиденды и проценты с капитала.

Вычеты налога производятся через бухгалтерию, осуществляющую выплату.

Доходы, не облагаемые подоходным налогом и льготное налогообложение

На сегодняшний день не облагаются налогом пособия Службы национального страхования (за исключением суммы, выплачиваемой работающей женщине в период декретного отпуска (*дмей-лейда*), поскольку эта выплата не является пособием); социальные пособия, которые выплачиваются другими странами, если эти пособия не подлежат налогообложению в стране, которая их выплачивает и пр. Более подробную информацию можно получить в налоговом управлении.

Частичному освобождению от налогов подлежат:

- доходы, поступающие из-за границы в период семи лет после репатриации в Израиль. Новые репатрианты могут обратиться в налоговое управление с просьбой о снятии налогов
- пенсионные поступления обычно полностью освобождаются от налогов в течение всего времени, если они не превышают установленный законом уровень. Сверх установленного уровня пенсионные выплаты подлежат налогообложению
- пожертвования, сделанные в благотворительные учреждения и фонды, признанные Министерством финансов.

Кроме этого, право на частичное освобождение от подоходного налога имеют жители Израиля, если они работали неполный год и в течение остальной части года не имели никаких источников дохода.

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ



Если Вы устраиваетесь на работу в середине или в конце года, то в документах, оформляемых для налогового управления, следует указать, что в начале года вы не работали и не имели никаких доходов. Если же период времени, в который Вы не работали, приходится на вторую половину года, нужно в конце налогового года (после 31 декабря) обратиться в налоговое управление с просьбой произвести перерасчет и вернуть Вам часть налогов, удержанных за время работы.

Возврат подоходного налога

Существуют различные виды платежей, которые удерживаются из зарплаты еще до уплаты подоходного налога: частное пенсионное страхование, содержание члена семьи в специальном лечебном заведении и т.д. Они могут быть не учтены при расчете подоходного налога. Кроме того, встречаются случаи, когда в силу ошибки при расчетах, с работника взимается подоходный налог выше положенного. В таких случаях Управление подоходного налога обязано вернуть излишки. Для этого, по истечении налогового года, наемный работник может заполнить соответствующий бланк и представить в налоговое управление документы о своих доходах за прошедший год.



Рекомендуется обратиться в налоговое управление, если в течение года в вашей жизни возникли новые обстоятельства, дающие вам право на льготы при налогообложении (Вы лишились работы, получили инвалидность и пр.). Сумма неправильно снятого подоходного налога может быть возвращена ретроактивно за 6 лет,

предшествующих текущему налоговому году, с привязкой к индексу цен.

Об изменении семейного положения и рождении детей достаточно информировать бухгалтерию своего предприятия.

Рабочие часы и отдых

Продолжительность рабочего дня



Закон о часах труда и отдыха устанавливает 8-часовой рабочий день и 43-часовую рабочую неделю. Некоторые отраслевые соглашения предусматривают 45-часовую неделю.

Некоторые заводы и фабрики работают с 7 утра до 9 вечера, а многие магазины и торговые сети открыты в течение всего дня. В связи с этим график работы на таких местах гибкий - посменный или разделенный (*мефуцаль*), предусматривающий сохранение всех оговоренных законом условий о продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

Нахождение на рабочем месте обычно отмечается в личной карточке каждого работника. Как правило, в личной карточке время начала и окончания работы отмечает либо сам работник, либо работодатель. В том случае, если такого порядка не заведено (часто это бывает на маленьких частных предприятиях), работнику рекомендуется записывать самому время начала и окончания работы, при этом особенно серьезно следует относиться к записи сверхурочных часов.

Отсутствие на работе по уважительной причине обычно утверждается непосредственным начальником. Отсутствие на

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

работе без уважительной причины является грубым нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой увольнение без выплаты компенсации.

Не следует отмечать чужие карточки или просить других делать отметки в Вашей. Это грубейшее нарушение трудовой дисциплины, которое может повлечь увольнение без заблаговременного предупреждения и без выплаты компенсации.

Опоздания и отсутствие на работе без согласования с руководством вызывают предупреждение о вычете неотработанного времени из очередного отпуска или зарплаты.

Дополнительные часы работы

Согласно трудовому законодательству, если работник проработал сверх установленной нормы, работодатель не может “перенести” ему лишние часы на другой день. Все переработанные часы считаются сверхурочными (для тех рабочих мест, на которые распространяется Закон о часах работы и отдыха). Работодатель должен доплачивать за них 25% от обычной зарплаты за первые 2 дополнительных часа в рабочий день и 50% - за каждый следующий час. Надбавка за работу в субботу и праздничные дни выплачивается также в размере 50%.

Если два и более рабочих часа приходится на ночное время (с 22.00 до 6.00), то по закону продолжительность такого рабочего дня должна быть 7 часов. Каждый час, проработанный сверх указанного времени, оплачивается как сверхурочный.

Возможность занятости на сверхурочных работах определяется производственными нуждами и финансовыми возможностями

предприятия (учреждения). При этом по закону разрешено работать не более 4 дополнительных часов в день и не более 12 в неделю. Нарушение этой нормы возможно только по разрешению Министра социального обеспечения в тех случаях, когда речь идет об особо срочной работе.

Работа на исходе субботы (*в моцей шабат*) может считаться обыкновенным рабочим днем в том случае, если пятница была выходным днем.



На некоторые категории работников не распространяется Закон о часах работы и отдыха (1951 г.). Это обычно связано с характером работы, при котором работодатель не может контролировать часы занятости работника (например, работа охранника; сиделки, проживающей на квартире человека, за которым она ухаживает и пр.). Таким работникам сверхурочные часы не оплачиваются.

Работники, занятые определенными видами деятельности (врачи, пожарные, полицейские и пр.), при необходимости могут быть вызваны на работу в любое время. Такая возможность должна быть оговорена в трудовом соглашении.

Рабочая неделя и выходной день

Наемные работники имеют право на отдых каждую неделю на протяжении непрерывных полутора дней (36 часов).

Суббота является официальным выходным днем для всей страны. Многие учреждения не работают также и в пятницу.

Министерство социального обеспечения уполномочено устанавливать отдых менее 36 часов в неделю для некоторых отраслей, таких как перевозка, больницы, почта, предприятия с трехсменной работой.

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ



По согласованию с работодателем день отдыха можно установить в соответствии с принадлежностью работника той или иной религиозной конфессии (суббота для евреев, воскресенье для христиан и пятница для мусульман; христиане и мусульмане могут также выбрать в качестве своего выходного дня субботу).

Праздничные дни

Отдых в праздничные дни составляет не менее 36 часов непрерывно. Праздничные дни не отменяют еженедельные выходные, а дополняют их. Работники-евреи пользуются выходным днем во время еврейских праздников. Работники-неевреи могут воспользоваться выходным днем по своему выбору или в еврейские праздники.

Официальными нерабочими днями являются первый и последний дни праздников *Песах* и *Суккот*, дня еврейского Нового года (*Рош а-Шана*), Судный день (*Йом Кипур*), *Шавуот* и День независимости (*Йом а-Ацмаут*). Есть также 12 других дат, в которые отмечаются различные национальные, религиозные и политические события, два из которых могут быть выбраны в качестве дополнительных нерабочих дней (*йомей-бхира*).

Некоторые учреждения закрыты в полупраздничные дни *Песах* и *Суккот*, в других учреждениях в этот период принят сокращенный рабочий день.

Годовой отпуск

Закон о ежегодном отпуске обязывает работодателя предоставлять работнику определенное количество оплачиваемых отпускных дней. Работники, в том числе временные и на почасовой оплате, имеют

право на годовой отпуск протяженностью не менее 14 календарных дней. За эти дни выплачивается обычная зарплата.

Длительность ежегодного отпуска зависит от стажа работы у одного работодателя:

За каждый год из первых 4-х лет	14 календарных дней (12 рабочих дней при 6-часовой неделе и 10 - при 5-часовой)
За пятый год	16
За шестой	18
За седьмой	21
За восьмой и далее	21 плюс один день за каждый год до максимума 28 календарных дней.

На тех предприятиях, где в коллективных трудовых договорах определены более длительные сроки отпуска, следует руководствоваться трудовым договором.



Работодатель должен сообщить работнику о начале отпуска не менее чем за 14 дней.

Отпуск должен быть предоставлен либо в течение трудового года, за который этот отпуск полагается, либо в течение следующего года. Работодатель вправе устанавливать сроки отпуска для работника, но при этом необходимо согласовать эти сроки с пожеланиями и потребностями работника.

В некоторых крупных учреждениях существует единый для всех отпуск, как правило, в праздничные недели на *Песах* и *Суккот*.

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ



Выплата за неиспользованный отпуск полагается только работнику, прекратившему работать, и в распоряжении которого имеется остаток отпуска. Работнику, продолжающему работать на прежнем рабочем месте, не полагается компенсация за неиспользованный отпуск.

Работнику, занятому на неполной/частичной ставке положен обычный отпуск, но выплата отпускных осуществляется в размере, соответствующем величине ставки.

Работник, которому не исполнилось 18-ти лет, имеет право на 18 дней отпуска в году, и работодатель вправе включить 1 еженедельный день отдыха в каждую неделю отпуска.

Расчет числа дней отпуска

Если юридические отношения между работником и работодателем продолжаются в течение всего года:

- работник проработал 200 и более дней в году - число отпускных дней соответствует приведенному в таблице (см. выше)
- работник проработал меньше 200 дней в году - расчет отпускных дней производится по следующей формуле:

$$\text{кол-во отпускных дней} = \frac{14 \times \text{кол-во фактически отработанных дней}}{200}$$

Если юридические отношения продолжаются меньше года:

- работник проработал не менее 240 дней в году - число отпускных дней соответствует приведенному в таблице (см. выше)
- работник проработал менее 240 дней в году - расчет производится по следующей формуле:

$$\text{кол-во отпускных дней} = \frac{14 \times \text{кол-во фактически отработанных дней}}{240}$$

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Работник, работающий в отпускной период и получающий в это время зарплату, теряет право на выплату отпускных.

“Прерванный” отпуск

Отпуск должен быть непрерывным, однако существует возможность разделить его (по соглашению между работником и работодателем). При этом отпуск должен быть не менее 7 дней непрерывно, а остаток можно присоединить к отпускам в течение 2-х последующих лет.



Отпуск может прерываться по уважительным причинам:

- резервистской службой
- праздничными днями (определяемыми законом, трудовым соглашением или обычаем)
- днями послеродового отпуска
- днями болезни или несчастного случая
- днями траура
- днями забастовки или локаута
- днями предварительного уведомления об увольнении, кроме случаев, когда срок уведомления по закону превышает 14 дней (тогда работодатель имеет право включить отпускные дни в срок предварительного уведомления “одаа мукдемет”)

В вышеперечисленных случаях количество дней, на которое был прерван отпуск, разрешается получить в дальнейшем.

“Прерванный” отпуск рекомендуется использовать в этом же году.

Порядок судебного взыскания

В случае невыплаты работодателем отпускных, можно обратиться в суд по трудовым вопросам. Отпускные, компенсация за неиспользованный отпуск, а также отчисления в отпускной фонд взыскиваются по суду таким же образом, как и заработная плата; но при выплате

компенсации за неиспользованный отпуск (*пидьон хуфша*) нет права на возмещение за несвоевременную выплату.

Срок давности права на отпуск равен 3 годам. Поскольку отпуск полагается предоставлять в течение года работы или в последующий год, смысл вышеприведенного положения в том, что работник, вообще не получивший отпуск, имеет право взыскать компенсацию через 4 года.



В случае, если срок отпуска увеличен в соответствии с трудовым соглашением, коллективным или личным договором, срок давности по дополнительным дням равен 7 годам.

Выплаты “на оздоровление”

Каждый работодатель обязан выплачивать своим работникам, проработавшим не менее года, определенную сумму “на оздоровление” (*дмей авраа*).

Число оплачиваемых дней, на которое имеет право работник, зависит от рабочего стажа:

За 1-й год (по окончанию года)	5 рабочих дней
За 2-й и 3-й	6
За 4-10	7
За 11-15	8
За 16-19	9
С 20-го года и далее	10

Величина выплаты на оздоровление за один корректируется ежегодно в соответствии с соглашениями между Бюро координации деятельности экономических организаций (*Лишкат а-иргуним а-калькиалиим*) и профсоюзом.

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Право на получение денег “на оздоровление” не зависит от того, на что фактически будет использована полученная сумма.

Право работника на оплату дней болезни

Оплата больничного листа

Согласно Закону об оплате дней болезни, лицам, получающим ежемесячный оклад, засчитываются все дни болезни, включая субботы и праздники, выпавшие на этот период; наемным работникам, получающим оплату по дням или почасовой заработок, - дни болезни, за исключением суббот и праздников.

Наемным работникам, занятым на неполную ставку, период болезни засчитывается за исключением суббот и праздников, пропорционально фактически отработанному времени относительно полной ставки за три последних месяца, предшествовавших болезни.

Отпуск по болезни оплачивается работодателем. По закону оплата производится

следующим образом: первый день болезни не оплачивается, за второй и третий - 37,5% от обычной зарплаты и, начиная с четвертого дня, - 75% от зарплаты.

Коллективные и индивидуальные соглашения могут предоставлять работникам более выгодные условия оплаты дней болезни.

Количество дней, которое будет оплачено по больничному листу, равно 18 дням в году (1,5 дня за каждый месяц, отработанный у данного работодателя), как для работника на окладе, так и для работника, получающего оплату по дням или на почасовой оплате. Неиспользованный отпуск по болезни можно “накопить” до максимального количества - 90 дней.

В группу работников, занятых на неполную ставку у одного работодателя, входят также домашние работницы. Для них период болезни для оплаты рассчитывается пропорционально их занятости, и размер платы зависит от того, какие дни недели являются их рабочими днями.

Например.

Работница занята у работодателя один день в неделю (вторник) и была больна 10 дней подряд с понедельника (рабочие дни выделены):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	- дни болезни
пнд	втр	срд	чтв	птн	суб	вскр	пнд	втр	срд	- дни недели

Работнице должны оплатить: 37,5% за 2-й день болезни
75% за 9-й день болезни

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Работник, занятый у работодателя один полный день в неделю, имеет право на оплату 3-х дней по болезни в год.

Если работник проболел больше дней, чем оплачивается ему, исходя из его стажа, он может обратиться в Службу национального страхования для оформления социального пособия по инвалидности. Право на пособие должна определить специальная комиссия *Битуах леуми*. За подробностями следует обратиться в местное отделение Службы национального страхования. Тот, кто к моменту продолжительной болезни имеет минимальный пенсионный стаж, при необходимости может получить пенсию по инвалидности.

Закон об оплате дней по уходу за заболевшим ребенком (от 1993г с поправкой в 2000г) дает одному из родителей право на оплачиваемый отпуск по болезни ребенка до 16 лет (не более 8 дней в году) при условии, что второй родитель не взял отпуск для той же цели. Для главы неполной семьи оплачиваемый отпуск по болезни ребенка составляет не более 12 дней в году. В случае отдельных болезней срок отпуска может быть продлен до 60 дней.

Аналогичное право на оплачиваемый отпуск по болезни, но не более 6 дней в году, предоставляет **Закон об оплате дней по уходу за заболевшим родителем** (1993 г.), если родитель старше 65 лет, а также **Закон об оплате дней по уходу за заболевшим супругом** (1996 г.).

Работники, отсутствовавшие на работе по причине болезни членов семьи, должны предъявить работодателю медицинскую справку.

Если Вы пострадали на рабочем месте

Работодатель обязан обеспечить безопасность и нормальные условия на рабочем месте: следить за чистотой, вентиляцией, освещением, приемлемым микроклиматом, снабжать работников питьевой водой, а также средствами первой медицинской помощи.

Кроме этого, должны существовать четкие правила техники безопасности на рабочем месте, особенно при работе с взрывчатыми и огнеопасными веществами; материалами, выделяющими вредные испарения; при пользовании лифтом, подъемными устройствами; при эксплуатации оборудования или при контакте с ядовитыми и радиоактивными веществами.

Работодатель обязан проинструктировать работника перед началом выполнения его трудовых обязанностей и предоставить ему информацию, которая позволит избежать профессиональных травм и заболеваний. В случае, если проводилась медицинская проверка работников с целью выявления или предотвращения профессиональных заболеваний, работодатель обязан передать работникам результаты исследований.



Пострадавшие на производстве или в связи с выполнением служебных обязанностей (включая несчастный случай по дороге на работу или с работы домой) имеют право на получение медицинских услуг, выплату ущерба за период отсутствия на работе (не более 90 дней), а также на профессиональную реабилитацию. Более подробную информацию об этом можно получить в любом отделении *Битуах леуми* или в брошюре

ЗАРПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

отдела информации и публикаций “Национальное страхование”.

Если в силу нанесенного ущерба работник не сможет продолжать работать по специальности или на другой подходящей работе, он будет иметь право на получение пособия за период временной нетрудоспособности или право на получение инвалидности. Все пособия выплачиваются Службой национального страхования.

Помощь пострадавшим на производстве, предоставляемая Службой национального страхования:

- оплата медицинских услуг, возможность профессиональной реабилитации или получения новой профессии
- пособие за ущерб за период временной нетрудоспособности - не более 26 недель
- ежемесячное пособие по инвалидности или выплата единовременного пособия инвалидам с невысокой постоянной степенью инвалидности
- пособие или единовременная выплата при потере кормильца, родственникам работников, умерших в результате травмы на производстве (более подробно см. брошюру отдела информации и публикаций “Национальное страхование”).

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Увольнение и компенсация



По закону взаимная обязанность работника и работодателя - заблаговременно известить о прекращении трудовых отношений. При увольнении работодатель должен выдать работнику письмо, в котором обозначены даты начала и окончания работы.



Работодатель обязан в письменной форме известить работника о предстоящем увольнении, указав дату извещения и дату увольнения. При этом работодатель обязан оповестить об увольнении: при условии полугода работы - за количество дней, равное количеству отработанных месяцев; начиная со второй половины проработанного года - в расчете 2,5 дня за каждый проработанный месяц, но не более 3 недель; после года работы - за месяц до увольнения.

Работодатель может отказаться от услуг работника с момента извещения об увольнении, выплатив зарплату, причитающуюся за этот период.

Работодатель, уволивший работника без предварительного извещения, будет обязан выплатить ему компенсацию в размере заработной платы за тот срок, который предусматривается извещением.



Работник, в свою очередь, обязан предупредить заблаговременно о своем увольнении. В противном случае, работодатель имеет право удержать из суммы, полагающейся при расчете, зарплату за этот период.

Согласно Закону о компенсации при увольнении, работодатель обязан выплатить

уволенному работнику, компенсацию (пицуим).

При увольнении работник имеет право на получение компенсации, если работодатель увольняет работника, проработавшего у него или на данном рабочем месте непрерывно не менее года, независимо от того, работал ли он на полную ставку, часть ставки, или эта работа не была основной; а также если он увольняет работника, проработавшего на сезонной работе на данном рабочем месте 2 сезона в течение двух лет подряд. Под "сезоном" подразумевается период в 3 следующих друг за другом месяца, в течение которых было отработано не менее 60 дней.

Если работник уволен накануне окончания первого года работы, увольнение не ущемляет его прав на компенсацию, кроме тех случаев, когда работодатель докажет, что причиной увольнения не является желание уклониться от выплаты компенсации. Если по какой-либо причине имел место перерыв в работе, но не более 3 месяцев - он не влияет на непрерывность стажа работы.



Существует несколько случаев, когда Закон обязывает работодателя выплачивать компенсацию работникам, уволившимся по собственному желанию:

- по состоянию здоровья - работника или члена его семьи
- для ухода за детьми (до истечения 9 месяцев со дня рождения или усыновления). Это право дается одному из родителей
- в связи с переездом в другую местность после вступления в брак или после развода
- в связи с существенным ухудшением условий работы, а также по причинам, из-за которых невозможно требовать от работника дальнейшего продолжения

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

работы. Например: невыплата работодателем надбавки на дороговизну, частые и повторяющиеся задержки выплаты зарплаты, уменьшение зарплаты на основании одностороннего извещения работодателя, значительное сокращение объема ставки на неопределенный период, перевод места работы в другой населенный пункт

- *при переходе на службу в полицию или в тюремное управление*
- *военнослужащий сверхсрочной службы имеет право на компенсацию, если его сверхсрочной службе непосредственно предшествовала обязательная служба в армии, а накануне призыва он работал на предприятии постоянно не менее 6 месяцев*
- *по причине смерти или банкротства работодателя, а также расформирования или закрытия предприятия*
- *в случае смерти работника работодатель выплачивает компенсацию его наследникам.*

Работник имеет право на получение компенсации в размере месячной зарплаты за каждый год, отработанный в данном месте.

Например, работник, чья последняя месячная зарплата составляла 4000 шекелей, будучи уволен после трех лет работы, получит компенсацию в 12000 шекелей.



Закон позволяет, с разрешения Министерства соцобеспечения, засчитать суммы, выплаченные работодателем в пенсионный фонд, вместо 72% от компенсации при увольнении (например, при работе через коах адам), что существенно влияет на размер компенсации.

Право на компенсацию имеют и те работники, которые работали на неполной ставке. В этом случае количество лет работы будет суммировано.

Например, работник, отработавший три года на полной ставке, а затем четыре года - на половинной, получит компенсацию, как если бы отработал на одном месте пять полных лет.



Работникам, уволенным за грубые нарушения трудовой дисциплины, компенсация не полагается.

Срок на выплату компенсации исчисляется со дня письменной просьбы о ее выплате. Компенсация должна быть выплачена в день увольнения, но выплата в течение 15 дней со дня увольнения не считается задержкой. Выплата в 16-й день после увольнения или позже считается задержкой, а если выплата произошла по истечении 30 дней после увольнения, то работник имеет право на компенсацию за задержку выплаты в размере 20% за каждый месяц задержки.

Страхование на случай безработицы

Страхование на случай безработицы обеспечивается Службой национального страхования (*Битуах леуми*). Оно предназначено для обеспечения средствами к существованию людей, временно оставшихся без работы и распространяется на мужчин в возрасте до 65 лет и на женщин в возрасте до 60 лет.*

Застрахованный обязан проработать в качестве наемного работника определенное количество дней, в течение которых из его

* В соответствии с новым Законом о возрасте выхода на пенсию, возраст будет постепенно увеличиваться до 67 и 64 лет соответственно.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

зарплаты будут отчисляться взносы в Службу национального страхования (более подробно см. брошюру отдела информации и публикаций “Национальное страхование”).

Для получения пособия безработный должен иметь письмо об увольнении (михтав питурим), подписанное работодателем. В противном случае пособие начнет выплачиваться ему только через 3 месяца со дня увольнения.



Для получения пособия по безработице нужно обратиться в отделение Бюро по трудоустройству по месту жительства, предъявив там удостоверение личности и письмо об увольнении с последнего места работы, а также расчетные листы заработной платы (тлушей маскорет) с места работы.

Специалисты с высшим образованием, независимо от того работали они по профессии или занимались неквалифицированным трудом, для получения пособия по безработице регистрируются в Бюро по трудоустройству для лиц с высшим образованием.

Продолжительность периода, когда безработному полагается пособие при отсутствии для него подходящей работы по специальности, зависит от его возраста. Она различна для людей в возрасте до 35 и старше 35 лет.

Квалифицированные специалисты без высшего образования регистрируются в Общем бюро по трудоустройству. Если до увольнения они работали по специальности, то в течение определенного периода они могут претендовать на соответствующую их профессии работу и не соглашаться на работу не по специальности, сохраняя при этом право на пособие.

Неквалифицированные работники также регистрируются в Общем бюро по

трудоустройству и обязаны соглашаться на любую работу, предложенную служащим бюро (в случае, если нет медицинских противопоказаний). В случае отказа от предложенной работы право на пособие не сохраняется.

Величина пособия по безработице зависит от величины заработной платы, но не может превышать среднестатистической заработной платы по стране.

Величину положенного Вам пособия по безработице можно узнать в любом из отделений Службы национального страхования, в отделе безработицы (махлекет автала).

Выход на пенсию



Следует иметь в виду, что в Израиле существует пенсия по труду и государственное пенсионное пособие по старости, выплачиваемое Службой национального страхования.

Закон не устанавливает единого и обязательного возраста выхода на пенсию. Пенсионный возраст, как правило, определяется коллективными договорами, и только иногда - законом (например, судьи уходят в отставку в возрасте 70 лет).



В соответствии с новым **Законом о возрасте выхода на пенсию, начиная с 1 июля 2004 года**, для мужчин, родившихся в мае 1942 года и позже, возраст выхода на пенсию составляет 67 лет (вместо 65, как было ранее); для женщин, родившихся в мае 1953 года и позже - 64 года (вместо 60). Для тех, кто родился раньше указанных дат, возраст выхода на пенсию будет увеличиваться постепенно.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Изменение возраста выхода на пенсию в зависимости от даты рождения:

- для мужчин

Месяц и год рождения	Возраст выхода на пенсию
по 06.1939 включительно	65 лет
с 07.1939 по 08.1939	65 лет и 4 месяца
с 09.1939 по 04.1940	65 лет и 8 месяцев
с 05.1940 по 12.1940	66 лет
с 01.1941 по 08.1941	66 лет и 4 месяца
с 09.1941 по 04.1942	66 лет и 8 месяцев
с 04.1942 и далее	67 лет

- для женщин

Месяц и год рождения	Возраст выхода на пенсию
по 06.1944 включительно	60 лет
с 07.1944 по 08.1944	60 лет и 4 месяца
с 09.1944 по 04.1945	60 лет и 8 месяцев
с 05.1945 по 12.1945	61 год
с 01.1946 по 08.1946	61 год и 4 месяца
с 09.1946 по 04.1947	61 год и 8 месяцев
с 05.1947 по 12.1949	62 года
с 01.1950 по 08.1950	62 года и 4 месяца
с 09.1950 по 04.1951	62 года и 8 месяцев
с 05.1951 по 12.1951	63 года
с 01.1952 по 08.1952	63 года и 4 месяца
с 09.1952 по 04.1953	63 года и 8 месяцев
с 05.1953 и далее	64 года

Пенсия по труду

В Израиле пенсия по труду выплачивается в силу **членства работника в одной из пенсионных касс**, а обязательство работодателя нести расходы на пенсионные накопления определяется коллективным или индивидуальным договором. Кроме этого, вступить в какой-либо пенсионный фонд и выплачивать членские взносы можно самостоятельно.



Пенсия по труду не выплачивается автоматически, ее можно накопить, вступив в один из пенсионных фондов.

При устройстве на работу и перемене рабочего места следует узнать, с каким пенсионным фондом сотрудничает данное предприятие, какие условия этот фонд предоставляет работникам. При переходе из

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

одного фонда в другой необходимо выяснить, существует ли между ними договор о сохранении общего стажа.

Не каждый работодатель, особенно в частном секторе, предоставляет своим работникам возможность участия в пенсионном фонде. Существуют и другие способы накопления пенсии - это открытие пенсионных программ сбережений, а также страхование жизни (битуах менаалим) с условием выплаты страховой суммы после достижения пенсионного возраста.

Пенсионное пособие по старости

Каждый гражданин Израиля, выплачивающий взносы в Службу национального страхования, по достижении определенного возраста имеет право на пенсионное пособие от Битуах леуми. Величина этого пособия зависит от наличия дополнительных доходов. В число дополнительных доходов включается также пенсия по труду. Таким образом, гражданин, получающий **пенсию по труду**, может получать также **пенсионное пособие** от Службы национального страхования.



Те, кто не позаботился о своем пенсионном обеспечении в трудоспособном возрасте, при выходе на пенсию имеют право лишь на пособие по старости (или пособие по инвалидности) от Службы национального страхования. В этом случае пособие, как

правило, выплачивается с социальной надбавкой.

Новые репатрианты, приехавшие в страну в пенсионном или предпенсионном возрасте, несмотря на то, что они не выплачивали взносы в Битуах леуми, получают особое пособие по старости (с социальной надбавкой) от Службы национального страхования.

Фонды профессионального усовершенствования (*Кронот иштальмут*)

Удобным способом накопления сбережений являются фонды профессионального усовершенствования (*керен иштальмут*). Такие фонды существуют для государственных служащих, для инженеров и техников, учителей, медицинских работников, работников средств информации, научных работников и многих других. Отчисления в фонд производятся работниками и работодателями.

Для некоторых категорий работников науки, культуры, а также для работников просвещения, медицины и средств информации с помощью этого фонда накапливаются средства в фонд "субботного года" (*шабатон*). Это дает работнику возможность по прошествии шести лет получить годичный отпуск с сохранением значительной части заработной платы для профессионального усовершенствования либо временной работы в другом коллективе в Израиле или за рубежом.

ТРУД ЖЕНЩИН

Согласно **Закону о равных правах на работе**, работающая женщина обладает теми же правами, что и мужчина: занимает руководящие должности; получает заработную плату, равную заработной плате мужчины, выполняющего ту же или принципиально равноценную работу и пр. Кроме этого, в соответствии с **Законом о труде женщин**, работодатель не имеет права отказать женщине в приеме на работу, если она известила его, что по семейным причинам отказывается работать в ночную смену.



Это правило не распространяется на категории мест работы, определенные министром социального обеспечения в административных указах, а также на услуги, рабочие места и должности, указанные ниже:

- учреждения питания, гостиницы, кафе и увеселительные заведения, определенные законом как места общественного времяпрепровождения
- предприятия воздушного и морского транспорта
- работа в больницах и домах престарелых, на таможне, в Метеорологической службе, на междугородних и международных телефонных станциях, в израильской полиции, в службе мест заключения, в управлении гражданской авиации в качестве связиста или диспетчера полетов, а также в Министерстве туризма на приеме или в качестве стюардессы, при наличии установленных законом условий труда.

Права беременных женщин

Работодатель не имеет права увольнять беременных работниц без особого разрешения Министерства благосостояния. Это правило распространяется и на

временных работниц, проработавших у данного работодателя не менее шести месяцев. Закон запрещает увольнение во время отпуска по беременности и родам, а также в течение полугода после его окончания, если женщина в этот период вынуждена отсутствовать на работе по состоянию здоровья в связи с родами. Запрещено увольнение в течение 45 дней по окончании отпуска по родам - как оплачиваемого, так и неоплачиваемого.



Работницы, занятые полную рабочую неделю, в период беременности имеют право отсутствовать на рабочем месте 40 часов в течение всего срока беременности (или 20 часов - для тех, чей рабочий день менее 4-х часов).

В соответствии с законом, в период беременности и кормления (до прекращения кормления или в течение 6 месяцев) существуют ограничения на работу с вредными веществами (бензолом, мышьяком, метилом, ртутью).

Начиная с пятого месяца беременности, работницу запрещено привлекать к работе в сверхурочные часы без ее письменного согласия.

Отпуск по беременности и родам

Каждая работница - будущая мать - имеет право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам (дмей лейда).



Работницам, за которых вносились страховые взносы в течение 10 месяцев из 14 либо 15 месяцев из 22, предшествовавших прекращению работы, предоставляется оплачиваемый

ТРУД ЖЕНЩИН

отпуск продолжительностью 12 недель. Работницы, за которых вносились страховые взносы в течение 6 месяцев из 14, предшествовавших прекращению работы, имеют право на оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 недель.

Месяцы, в которые вносились страховые взносы, не обязательно должны быть отработаны полностью.

Часть отпуска (до 6 недель) можно взять как до, так и после рождения ребенка.

Женщина, родившая двойню, тройню и т.д., имеет право на увеличение срока оплачиваемого отпуска - до 14 недель вместо 12 или до 7 недель вместо 6.



При усыновлении ребенка до 10 лет один из будущих родителей имеет право на оплачиваемый отпуск (*хуфшат имуц*) продолжительностью 12 недель.

Женщина, до начала отпуска проработавшая у одного работодателя или на одном месте

не менее 24 месяцев без перерыва, имеет право на неоплачиваемый отпуск по беременности и родам, сроком в четверть накопленного ею в данном месте или у данного работодателя стажа (но не более 12 месяцев). Отец ребенка также может воспользоваться отпуском - при условии, что отпуск не был использован матерью либо на тот срок, который не был ею использован.

Льготы в налогообложении

Каждая работающая женщина имеет льготы в налогообложении (*некудот зикуй*), величина этих льгот зависит от семейного положения и количества детей. Замужняя женщина, имеющая одного ребенка в возрасте до 18 лет, обладает 3,75 льготных единиц; двух - 4,75; трех - 5,75; четырех и более - 6,75 льготных единиц. Мать-одиночка (разведенная, вдова, незамужняя) в силу своего статуса имеет право еще на одну дополнительную льготную единицу

ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ



В соответствии с поправкой к Закону о труде молодежи, минимальный возраст подростка, принятого на работу - 15 лет (в летние месяцы - 14). Запрещено использовать подростков на работах, которые могут нанести им физическую или душевную травму. Согласно **Закону о труде несовершеннолетних**, при приеме на работу подросток обязан представить справку от врача. Работодатель должен проверить наличие справки, и, в случае ее отсутствия, направить подростка к врачу, причем время пребывания у врача будет учтено при оплате как часть рабочего дня. Согласно Закону о труде подростков от 1953 ?28 (а), подросток не может работать без трудовой книжки, выписанной на его имя службой трудоустройства.

Режим работы

Рабочий день несовершеннолетних не должен превышать 8 часов, а рабочая неделя - 40 часов.

Запрещено использовать труд подростков, не достигших 18-летнего возраста, с 20:00 до 8:00.

Подростки с 16 до 18 лет, на которых не распространяется Закон об обязательном

образовании, могут быть заняты на работе до 22:00.

Для подростков, работающих более 6 часов, общее время перерыва на отдых и обед должно составлять не менее 3/4 часа. Из этого времени непрерывный отдых должен составлять 1/2 часа.

Заработная плата

Величина заработной платы для несовершеннолетних устанавливается законодательством.

Работодатель не имеет права выплачивать подросткам зарплату, ниже установленной - это является грубым нарушением закона.

В дополнение к ежедневному заработку, работодатель обязан выплачивать возврат транспортных расходов.

Работодатель также обязан выплачивать за работающего на него подростка взносы в службу национального страхования. Выплаты производятся за счет работодателя, их запрещается удерживать из зарплаты подростка.

Подросток до 18-ти лет освобождается от уплаты подоходного налога с определенной суммы заработка, величина которой ежегодно корректируется и уточняется.

ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

Защиту прав трудящихся осуществляют рабочие организации, профессиональные объединения, а также трудовые суды.

Право на профобъединение

Право работников создавать профессиональные объединения является одним из основных.

Существуют профессиональные объединения врачей, инженеров, журналистов и пр. Самое большое профессиональное объединение в Израиле - Гистадрут. Работники могут вступать в Гистадрут по желанию. При установлении общих договоров с работодателями в пределах отрасли или всего государства, Гистадрут, как наиболее крупный профессиональный союз, отстаивает интересы всех работников, а не только входящих в него.

Право обжалования

Работники, чьи законные интересы и права нарушены работодателем, имеют право подать жалобу в отдел соблюдения законов о труде Министерства социального обеспечения. Работодателю запрещено нарушать права работников, дискриминировать их по каким-либо признакам, увольнять или уменьшать компенсацию за увольнение в связи с подачей жалобы.

Право на судебный иск

Работник имеет право подать иск на работодателя по всем вопросам трудовых взаимоотношений. Такой иск рассматривается в окружном суде по трудовым спорам (*Бейт а-дин ле иньяней авода*). Его решение можно обжаловать во Всеизральском суде по трудовым вопросам.

Работник может сам представлять свои интересы в суде по трудовым спорам (существуют готовые бланки исковых заявлений по вопросам зарплаты, компен-

саций за увольнение и т.п.) или воспользоваться услугами представителя профессионального союза. В случае дискриминации на рабочем месте интересы работника могут также представлять сотрудники правозащитных общественных организаций.

Можно также воспользоваться услугами адвоката; если же экономическое положение не позволяет этого, то можно обратиться в Бюро юридической помощи Министерства юстиции.

Государственный служащий может обратиться к ответственному за кадры в своем учреждении или на предприятии. Если его ответ покажется работнику неудовлетворительным, он может отправить письмо в Управление государственной службы (*Нецивут ширут а-медиана*).

Иск подается в окружной суд по месту нахождения работодателя. Если работодатель имеет несколько адресов (например, банк, имеющий ряд отделений по стране), то выбор суда осуществляется либо по месту нахождения главного отделения, либо по месту работы.

Заполнять исковый бланк нужно разборчиво, предварительно внимательно прочитав и поняв смысл вопросов. Те, кто не владеет ивритом, могут подать просьбу о предоставлении бесплатного переводчика.



Сроки исковой давности по зарплате, компенсации при увольнении, выплаты на оздоровление и транспорт - 7 лет; по отпускным - 3 года со дня увольнения. Срок исковой давности прерывается со дня подачи в суд, при этом не имеет значения, насколько затягивается само слушание дела.

По закону заработная плата должна быть выплачена не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным. В случае выплаты

ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

зарплаты после этого срока, работник имеет право на компенсацию за задержку зарплаты в размере 5 за первую неделю и 10 за каждую последующую.



Срок исковой давности на компенсацию за не вовремя выплаченную зарплату - 2 месяца со дня выплаты зарплаты. Если же зарплата не была выплачена вообще, срок исковой давности - 1 год с того дня, когда зарплата была выплачена последний раз.

Компенсация по увольнению должна быть выплачена в день увольнения, но выплата в течение 15-ти дней со дня увольнения не считается задержкой. Если же выплата произошла по истечении 30 дней после увольнения, то работник имеет право на компенсацию за задержку компенсации в размере 20 за каждый месяц задержки.



Срок исковой давности - 1 год с момента, когда должна быть выплачена компенсация по увольнению.



Вследствие того, что никто из работников не застрахован от конфликтных ситуаций на рабочем месте, рекомендуется сохранять расчетные листы (*тлушей маскорет*) и годовые отчеты налоговому управлению (*тофес 106*) за все время работы на данном месте.

Перед подачей иска в суд по трудовым конфликтам рекомендуется написать работодателю письмо с изложением всех претензий, копию которого сохранить.

Право на забастовку

Забастовка - главное оружие в борьбе за улучшение условий труда. Забастовкой является любое организованное прекращение работы, полное или частичное, или замедление ее темпа, а также организованные помехи нормальному процессу работы. Закон защищает от

увольнения работников, участвующих в законной забастовке. Они не имеют права на получение зарплаты за время участия в забастовке, но их отказ работать не является нарушением личных обязательств по отношению к работодателю, и потому они не рассматриваются в качестве нарушителей договоров или ответственных за срыв обязательств работодателя перед своими клиентами. Служба трудоустройства не направляет работников на предприятие, на котором проводится забастовка.

Право объявить забастовку имеют профессиональный союз, представляющий большинство работников или избранные трудящимися представители. О забастовке должно быть сообщено работодателю не менее, чем за 15 дней до ее начала, если в договоре не указано иначе.



Правительство имеет право издать приказы о выходе на работу для тех работников общественного сектора, без которых нормальное функционирование государственного аппарата невозможно.

Полицейские и кадровые военные не имеют права бастовать.

Опубликованная в настоящем издании информация носит вспомогательный характер, представлена с целью общей ориентации и не является основанием для получения той или иной помощи. Периодически информация изменяется и перед тем, как предпринять какие-либо действия, проверьте, пожалуйста, свой правовой статус.

Источниками информации о законах и правилах являются официальные инстанции, однако возможны случаи ошибок, неясностей и несоответствий между опубликованной информацией и законами и инструкциями. В таких случаях, как указано выше, определяющими являются законы и инструкции

ТЕМАТИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ

авода/таасука	работа	корот хаим	трудовая автобиография
автала	пособие по безработице	лишкат авода	бюро по трудоустройству
автахат ахнаса	пособие по прожиточному минимуму	маавид/маасик	работодатель
ашлаMAT ахнаса	пособие по дополнению дохода	маамад авода	трудовой статус
Бейт а-дин ле иньяней авода	суд по трудовым вопросам	мадрегот мас	налоговые ступени
Битуах леуми	Служба национального страхования	мас ахнаса	подходный налог
битуах менаалим	страхование жизни на работе	маскорет	зарплата
дмей авраа	выплата на оздоровление	махалат авода	производственное заболевание
дмей лейда	оплата за отпуск по беременности и родам	мисра млеа	полная ставка
ишур махала	больничный лист	мисра хелькит	частичная ставка
йом бхира	дополнительный выходной день (по выбору)	Мисрад рэваха	Министерство социального обеспечения
йом махала	день болезни	михтав питурин	письмо об увольнении
йом мефуцаль	посменная работа	моцей шабат	исход субботы
йом хаг	праздничный день	Мисрад мишпатим	Министерство юстиции
йом хофеш	выходной день	некудот зикуй	льготные единицы
керен иштальмут	фонд профессионального совершенствования	нехут змани	временная инвалидность
керен пенсия	пенсионный фонд	Нецивут шерут а-медина	Управление государственной службы
		овед	работник
		овед араи	работник на повременной зарплате (в госсекторе)
		овед змани	временный работник

ТЕМАТИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ

овед кавуа	постоянный работник (в госсекторе)	теур тафкид	перечень служебных обязанностей
одаа мукдемет	предварительное уведомление	тлуш маскорет	расчетная ведомость
пидьон хуфша	компенсация за неиспользованный отпуск	тнаим социалиим	социальные условия
пицуим	компенсация	тофес 106	годовой отчет налоговому управлению
птор ми мас	освобождение от налога	хатимат хозе	заключение договора
рааён авода	собеседование при поступлении на работу	хеврат коах адам	посредническая фирма
ришаён авода	разрешение на работу/лицензия	хозе	договор
схар йом	поденная оплата	хозе иши	индивидуальный договор
схар шаа	почасовая оплата	хуфша	отпуск
схар-минимум	минимальная зарплата	хуфшат имуц	оплачиваемый отпуск на усыновление
твия	иск	шаот носафот	дополнительные рабочие часы
теум мас	справка о нормализации налогов	швита	забастовка
теунат авода	несчастный случай на рабочем месте	эскем авода	трудовое соглашение
		эхзер мас	возврат подоходного налога

ЗАКОНЫ О ПРАВАХ НА РАБОТЕ:

- Закон о годовом отпуске, 1951 год
חוק חופשה שנתית 1951
- Закон о работающих женщинах, 1958 год
חוק עבודת נשים 1958
- Закон о защите заработной платы, 1958 год
חוק הגנת השכר 1958
- Закон об оплате больничного листа, 1976 год
חוק דמי מחלה 1976
- Закон о минимальной заработной плате, 1987 год
חוק שכר מינימום 1987
- Закон об одинаковом возрасте выхода на пенсию для мужчин и женщин, 1987 год
חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד 1987
- Закон о равенстве возможностей при приеме на работу, 1988 год
חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה 1988
- Закон о Службе национального страхования, 1995 год
חוק הביטוח הלאומי 1995
- Закон о равенстве прав мужчин и женщин в оплате, 1996 год
חוק שכר שווה לעובדת ולעובד 1996
- Закон о предоставлении работы компаниями по трудоустройству, 1996 год
חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם 1996
- Закон о предотвращении сексуальных домогательств, 1998 год
חוק למניעת הטרדה מינית 1998
- Закон об обязательном предварительном предупреждении об увольнении, 2001 год
חוק הודעה מוקדמת לפיטורין והתפטרות 2001
- Закон об обязательном сообщении работнику его обязанностей на рабочем месте, 2002 год
חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) 2002
- Закон о возрасте выхода на пенсию, 2004 год
חוק גיל הפרישה 2004

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

МИНИСТЕРСТВО АБСОРБЦИИ

Internet site: www.moia.gov.il

E-mail: info@moia.gov.il

Центр информации для репатриантов

03-9733333

факс для слабослышащих

03-9732143

Главное управление

Иерусалим 91006, а-Кирия, ул. Каплан 2,
Биньян "бет"

02-6752611 - коммутатор

Центры профориентации для репатриантов

Тель-Авив, "Бейт Калька", дерех Петах-Тиква
116 (рядом с "Мерказ Азриели")

03-5614546

Иерусалим, ул. а-Маг 5

02-5371186

Ашдод, ул. Шавей Цион 1

тел. 08-8522428

Кфар-Саба, ул. Моше Даян 30

09-7666322

Хайфа, ул. а-Магеним 131

04-8510482

Беэр-Шева, ул. Яэлим 3

08-6106294

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

E-mail: pniot@molsa.gov.il

Главное управление

Иерусалим 91006, а-Кирия, ул. Каплан 2

02-6752311 - коммутатор

Отдел трудовых отношений

02-6752350/4

Юридический консультант по трудовым
отношениям

02-6294975 (консультации по телефону с 13:00
до 15:00)

Отдел жалоб населения

02-6752405

Отдел профессиональных разрешений

02-6752594

Отдел по надзору за соблюдением трудового
законодательства

ул. а-Барбанель 4

02-5619195

Окружные инспекторы отдела по надзору за соблюдением трудового законодательства

Иерусалим - ул. а-Барбанель 4

02-5638742/1

Тель-Авив - ул. Дерех-Саломе 53

03-5125378/7

Хайфа - ул. Хасан Шукри 5

04-8670750

Беэр-Шева - Мерказ а-Негев, ком.43

08-6496131

СЛУЖБА НАЦИОНАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Internet site: www.btl.com.il

Общая информация

08-9369696

Центральное отделение

Иерусалим, сдерот Вайцман 13

02-6709211

Окружные отделения

Иерусалим, ул. Бен Шетах 4

02-6755555

Тель-Авив, ул. Ицхак Садэ 17

03-6250000

Хайфа, сдерот а-Магеним 74

04-8544111

Беэр-Шева, Кирьят Вольфсон 6

08-6295311

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

БЮРО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Для лиц с высшим образованием

Иерусалим, ул. Яффо, “Тахана Мерказит”,
5 эт.

02-6501311

Тель-Авив, ул. Бренер 19

03-5280131/4

Хайфа, ул. Цахаль 17

04-8135111

Беэр-Шева, ул. Залман Шазар 1

08-6269333

Общее бюро по трудоустройству

Иерусалим, ул. Яффо,
“Тахана Мерказит”, 5 эт.

02-6501311

Тель-Авив, ул. Явне 12

03-5266100

Хайфа, ул. Перец 32

04-8515333

Беэр-Шева, ул. а-Тиква, Кирьят Мемшала

08-6264163/4

Бюро по трудоустройству для подростков

Иерусалим, ул. Яффо,
“Тахана Мерказит”, 5 эт.

02-6501311

Тель-Авив, ул. Шефа Паль 6

03-5621517

Хайфа, ул. Перец 22, Кирьят Мемшала

04-8515333

Окружные центры профессионального обучения для лиц с высшим образованием прием посетителей только по направлению

Бюро по трудоустройству

Иерусалим: ул. Яффо 96, Биньян Клаль,
этаж “юд”, ком.318

02-6256356

НАЛОГОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

E-mail: webmaster@mot.gov.il

Общая информация

02-6723132, 02-6721780

Окружные отделения

Иерусалим, ул. Канфей нешарим 64

02-6545111

Тель-Авив, ул. Линкольн 7

03-6233333

Тель-Авив, дерех Яффо 9, “Бейт Романо”

03-5127555

Тель-Авив, ул. Ахад а-Ам 9, “Мигдаль Шалом”

03-5144644

Тель-Авив, дерех Петах-Тиква 19

03-6540111

Холон, Сдерот Иерушалаим 162

03-6505777

Хайфа, ул. Пальям 15

04-8630000

Беэр-Шева, ул. Залман Шазар 31

08-6293555

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ

Internet site: www.info.gov.il/min-HMSPTIM.htm

Главное управление

Иерусалим, ул. Салах Аль Дин 29

02-6466666

Бюро юридической помощи

Тел. 02-5696200, 03-5681200, 04-8683255

Израильский суд по трудовым конфликтам

Иерусалим 91013, ул. Шмуэль а-Нави 1

02-5410555

Районные суды по трудовым конфликтам

Иерусалим - 91180, Дерех Шуафат 11

02-5412555

Тель-Авив - 66534, ул. Шокен 25

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

03-5128222

Хайфа - 33267, ул. а-Магеним 79

04-8590555

Нацрат Илит - 16091, ул. Римон 7

04-6087777

Беэр-Шева, ул. а-Тиква, Кирьят Мемшала

08-62470444

СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЕРА

Иерусалим, ул. Бейт а-Дфус 12, Гиват Шауль

02-6665000

Тель-Авив, ул. а-Хашмонаим 99, а-Кирия

03-6068600

Хайфа, ул. Омер эль Киям 12

04-8673291

Беэр-Шева, сдерот а-Несиим, “Бейт мишпат
а-Шалом“

а/я 68, тел. 08-66231962

МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ТОРГОВЛИ И ТРУДА

Internet site: www.israeli-industry-trade.gov.il

ОБЪЕДИНЕНИЕ КИБУЦНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (МАНОФ)

Тель-Авив 61400, ул Леонардо да Винчи 13

03-6955413

ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТАЮЩЕЙ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

Кибуц галует 120, Тель-Авив 66877

03-5125148

Район Иерусалима

02-6252191

Район Тель-Авива и Ха-Шарона

03-6297224

Район Хайфы и Севера

04-8507044

Район Негева

07-6463034

Южный район

09-9960147

Круглосуточный телефон-автоответчик

03-7653391

ПОДДЕРЖКА ДЕЛОВОЙ ИНИЦИАТИВЫ

Центры поддержки деловой инициативы (МАТИ)

Иерусалим, 91521, ул. а-Оман 9

02-6794242

Ришон ле-Цион - ул. Иерушалаим 2

03-9674704, 03-9674228

Хадера, ул Гиборим 59

04-6346818

Хайфа, 35709, ул. Нееманим 8

04-8531439

Беэр-Шева, ул. Герцль 91

08-6275450

Всеизраильская ассоциация предпринимателей

Тель-Авив, ул. Карлибах 31

03-5623263

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ

Израильский профсоюз врачей (центральное отделение)

Иерусалим 95141, ул. а-Невиим 72

02-5384083

Профсоюз инженеров и архитекторов (центральное отделение)

Тель-Авив 62098, ул. Арлозоров 93

03-6961831

Профсоюз специалистов с высшим гуманитарным образованием

Иерусалимское отделение

Иерусалим 95142, ул. Штраус 17

02-6251628

Тель-Авивское отделение

Тель-Авив ул. Арлозоров 93

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

03-6921848

Хайфское отделение

Хайфа ул. а-Халуц 45

04-8610292

Профсоюз медсестер

Тель-Авив 62098, ул. Арлозоров 91

03-6921399

Профсоюз фармацевтов

Тель-Авив 65112, ул. Левонтин 12

03-5604541

Профсоюз психологов

Тель-Авив 61624, ул. Фришман 74-“алеф“

тел. 03-5239393

Профсоюз техников

Тель-Авив 62098, ул. Арлозоров 93

03-6921470/1

Профсоюз учителей

Иерусалимское отделение

Иерусалим 92461, ул. Наркис 11

02-6250829

Тель-Авивское отделение

Тель-Авив 62969, ул. Бен Сарок 8

03-6922911

Хайфское отделение

Хайфа 33275, ул. Арлозоров 92, Бейт а-Морим

04-8662678

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ

Ассоциация инженеров и архитекторов (центральное отделение)

Тель-Авив 61030, ул. Дизенгоф 200, Бейт а-Механдес

03-5240274

Союз инженеров-репатриантов

Иерусалим, ул. Кореш 9, 3-й этаж

02-6259304

Объединение промышленников Израиля

Тель-Авив, ул. а-Меред 29, Бейт а-Таасия

03-5198745/818

Коллегия адвокатов (центральное и иерусалимское отделение)

Иерусалим 92190, ул. Шопен 1

02-5660271

Объединение стоматологов

Тель-Авив 63427, ул. Бар Кохба 49

03-5284649

Internet site: <http://www.industry.org.il>

E-mail: amnon@industry.org.il

ДРУГИЕ ИЗДАНИЯ

Первый год. Справочник репатрианта

Субсидии. Буклет

ИЗ СЕРИИ “ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ”:

Национальное страхование

Работа

Служба в Армии

Образование

Здравоохранение

Изучение иврита

В помощь пенсионеру

ИЗ СЕРИИ “ПРОФЕССИЯ В ИЗРАИЛЕ”:

Научные работники

Учителя

Медицинские сестры

Врачи

Деятели искусств

Спортсмены

ИЗ СЕРИИ “РАЗНОЕ ПО ТЕМАТИКЕ”:

Высшее образование. Буклет

Охрана материнства

Компас репатрианта. Товары и услуги

Компас репатрианта. Деньги и банки

Компас репатрианта. Транспорт в Израиле

Компас репатрианта. Жилье.

Вопросы и ответы

Компас репатрианта. Медицина в Израиле

Компас репатрианта. Страхование

Компас репатрианта. Женщина в обществе и дома

Компас репатрианта. Права потребителя

“Мозаика”. Информационный бюллетень

Запись в больничные кассы. Буклет

“Не зная броду”. Буклет

Найти человека. Буклет

Центры профессиональной ориентации.
Буклет

Карта Израиля

Издания департамента можно заказать по адресу:

המשרד לקליטת העלייה
אגף מידע ופרסום
מערכת רוסיית
רח' הלל 15, ירושלים 94581

Не забудьте указать:

Имя

Адрес

Почтовый индекс



הופק על ידי
אגף מידע ופרסום
המשרד לקליטת העליה
רח' הלל 15 ירושלים 94581
© כל הזכויות שמורות
ירושלים

МИНИСТЕРСТВО АБССОРБЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ИНФОРМАЦИИ И ПУБЛИКАЦИЙ

ул. Гилель 15, Иерусалим 94581
© Все права сохраняются

Руководитель департамента: **Ида Бен-Шитрит**
Зав. русским сектором: **Татьяна Калихман**
Материал подготовила: **Лена Фикс**

www.moia.gov.il
e-mail: info@moia.gov.il

Иерусалим 2004
Per.№ 1106004410