

حقوق وواجبات
الشبيبة العاملة





مراجعة الدرس السابق

- إمكانيات كسب الدخل لدى أبناء الشبيبة
- الحد الأدنى للأجور
- الأجر الصافي والأجر الإجمالي
- خصومات إلزامية
- قسيمة راتب (تلوش)

سؤال من الدرس الماضي
كم يدفع المشغل للعامل مقابل
العمل يوم السبت؟

لأماكن العمل الحاصلة على تصريح
بالتشغيل يوم السبت-
على المشغل دفع 150% من أجر ساعة
العمل
لا يجوز تشغيل أبناء الشبيبة يوم السبت!



إلى أي حد تعرفون حقوقكم!





السؤال 1:

ابتداءً من أي سن يمكن تشغيل أبناء الشبيبة؟

أ - ابتداءً من سن 15 عامًا

ب - خلال السنة الدراسية ابتداءً من سن 16 عامًا وفي الإجازات
ابتداءً من سن 14 عامًا

ج - الأولاد ابتداءً من سن 14 عامًا، والبنات ابتداءً من سن 15
عامًا، فقط خلال الإجازات

ابتداءً من سن 16
عامًا، بالإمكان
العمل خلال السنة
الدراسية، بعد
الدوام

في الفئة العمرية
14-15 عامًا،
بالإمكان العمل
خلال الإجازات
فقط

يحظر على
المشغل تشغيل
عامل دون سن 14
عامًا!



السؤال 2:
خلال كم من الوقت يجب على المشغل إعطاء العامل
بلاغ حول شروط العمل؟

أ - خلال أسبوع

ب - خلال شهر

ج - خلال أسبوع إن التزم العامل بالعمل لنصف سنة، وخلال
شهر إن لم يلتزم.

د - المشغل غير ملزم بتقديم بلاغ كهذا

قانون إبلاغ للعامل

قانون إبلاغ العامل يوضّح لكم، أنتم العاملين، إطار العمل وحقوقكم وواجباتكم.

على المشغل أن يزود العامل ببلاغ يفصّل ما يلي:

- هوية المشغل والعامل
- تاريخ بدء العمل
- مدة العمل
- الوصف الوظيفي
- تفاصيل المسؤول المباشر عنكم
- أجر الساعة
- طول يوم العمل وأسبوع العمل

إذا استخدم العامل سفریات
منظمة إلى مكان العمل على
حساب العامل-
لا يحق للعامل استرجاع
تكاليف السفر.

السؤال 3: هل يحق للعامل استرجاع تكاليف السفر؟

- أ - نصف مبلغ الغرض الذي كُسرَ
ب - 10% من الأجر الشهري للعامل الذي كسر الغرض
ج - مبلغ يتفق عليه بين العامل والمشغل
د - يحظر خصم غرامة من أجر العامل

على المشغل أن يدفع لكم تكاليف السفر،
حتى إن استخدموا المواصلات العامة

إذا أنهيتم العمل بعد انتهاء دوام عمل المواصلات العامة، على المشغل ترتيب
سفریات لتوصيلكم إلى المنزل.



السؤال 4:

ما حجم الغرامة التي تفرض على عامل كسر شيئاً ما؟

أ - نصف مبلغ الغرض الذي كُسرَ

ب - 10% من الأجر الشهري للعامل الذي كسر الغرض

ج - مبلغ يتفق عليه بين العامل والمشغل

د - يحظر خصم غرامة من أجر العامل

يحظر على المشغل خصم غرامات من أجر العامل!



السؤال 5:
ما عدد الورديات التدريبية غير مدفوعة الأجر
المسموح به؟

أ - بعد 3 ورديات تدريبية، يجب الحصول على أجر

ب - بعد 5 ورديات

ج - حسب مكان العمل وسنّ العامل

د - لا يجوز العمل بدون أجر

أي عمل يجب أن يكون مدفوع الأجر!
حتى عن الفترة التدريبية، جلسات العمل والتحضيرات للعمل.
حتى إذا تقرر عدم تشغيل العامل بانتهاء الفترة التدريبية



السؤال 6: خلال كم من الوقت يحق للعامل الخروج في استراحة؟

- أ - إذا عمل لأكثر من 6 ساعات- استراحة لمدة 45 دقيقة.
- ب - إذا عمل لأكثر من 3 ساعات- استراحة لمدة 30 دقيقة.
- ج - إذا عمل لأكثر من 5 ساعات- استراحة لمدة 45 دقيقة.
- د - لا توجد استراحات خلال الوردية إلا للذهاب إلى المراحيض

إذا عملتم لـ 6 ساعات أو أكثر،
يحق لكم الخروج في استراحة لمدة 45 دقيقة لأخذ قسط من الراحة
ولتناول الطعام.
30 دقيقة على الأقل من وقت الاستراحة يجب أن تكون متتالية.
المشغل غير ملزم بدفع أجر عن ساعات تواجدكم في الاستراحة، إلا إذا ألزكم
بالبقاء في مكان العمل خلال وقت الاستراحة.



السؤال 7: حتى أي يوم من الشهر يجب دفع الراتب للعامل؟

أ - حتى العاشر من الشهر التالي

ب - حتى التاسع من الشهر التالي

ج - في نهاية كل يوم عمل

د - حسب نوع العمل

تأجيل دفع الراتب للعامل بعد اليوم التاسع من الشهر يعتبر مخالفة تُدعى
تأخير دفع الأجر.
يجوز بالطبع دفع الراتب قبل اليوم التاسع من الشهر.



السؤال 8: حتى أية ساعة يمكن تشغيل أبناء الشبيبة في ورديات؟

أ - تحت سن 16 عامًا، حتى الساعة 20:00 مساءً، من 16-18 عامًا حتى الساعة 22:00

ب - دون سن 18 عامًا، حتى الساعة 22:00

ج - دون سن 16 عامًا، حتى الساعة 22:00 مساءً، من 16-18 عامًا حتى الساعة 00:00

د - يجوز لأبناء الشبيبة العمل في ورديات ليلية أيضًا

الوردية الليلية هي وردية تقع ساعتان منها على الأقل بين الساعة 22:00 ليلاً و 06:00 صباحًا.

لا يجوز تشغيل أبناء الشبيبة دون سن 16 عامًا بعد الساعة 22:00 مساءً

لا فرق في الأجر بين وردية النهار والوردية الليلية



السؤال 9: هل تعتبر الإكرامية (تیب) أجر عمل؟

أ - إطلاقاً، الإكرامية تضاف إلى الأجر الأساسي

ب - نعم، الإكراميات هي الأجر

ج - نعم، فقط إذا دخلت صندوق المشغل ولم تقلّ عن الحد الأدنى للأجور

د - حسب مكان العمل

تُعتبر الإكراميات أجر عمل بشرط:

- أن تدخل إلى صندوق المشغل
- ألا تقلّ قيمتها عن الحد الأدنى للأجور



السؤال 10: إذا أُقيلَ العامل من عمله، متى يحق له الحصول على تعويضات إقالة؟

- أ - لا يحق لأبناء الشبيبة الحصول على تعويضات إقالة
- ب - إذا أتمّ 6 أشهر عمل متتالية
- ج - إذا عمل لأكثر من سنة في مكان العمل
- د - فقط بعد إتمام سنتين كاملتين في مكان العمل

ما العمل إذا قرّروا إقالتي؟

على المشغل إبلاغكم بالإقالة مسبقًا وخطيًا، وفقًا لفترة عملكم في مكان العمل.

في بلاغ الإقالة، على المشغل تفصيل أسباب وقفكم عن العمل.

طوال فترة البلاغ المسبق، يحق لكم تلقي المعاملة والشروط السارية على العاملين العاديين، وعليكم متابعة العمل كالمطلوب.

إذا تمت إقالتم من العمل، وعملتم في نفس المكان لسنة واحدة على الأقل،
يحق لكم الحصول على تعويضات إقالة.



بالإمكان التوجّه إلى هستدروت
الشبيبة العاملة والمتعلمة!

1121*

<http://www.minimum.org.il>

L

المشغل لا يدفع لي أجري! لمن
يمكن أن أتوجّه؟



מستقل أم أجير؟

مستقل:

الشخص الذي يكسب دخلاً من نشاط تجاري مستقل
وليس من عمله كأجير لدى مشغل
على سبيل المثال: صاحب مطعم، معلم دروس
خصوصية، صاحب دكان كتب.

أجير:

شخص يعمل لدى مشغل مقابل أجر
على سبيل المثال: نادل في مطعم، عامل بناء،
بائع في دكان كتب.

البطالة

البطالة

عندما يريد الشخص إيجاد عمل، ويكون قادرًا على ذلك، ولكنه لا ينجح في إيجاد عمل مقابل أجر

هناك فرق بين:

- شخص **عاطل** عن العمل: شخص قادر على العمل، وهو معني بالعمل، ولكنه لا ينجح في إيجاد عمل مقابل أجر.
- شخص **غير عامل**: شخص قادر على العمل، ولكنه لا يعمل ولا يريد العمل.

לدرس القادم...

مهمة بحثية:

اخترُوا منتجًا وقارنوا سعره في أماكن مختلفة
سجّلوا على الأقل 5 مصادر مختلفة للمقارنة.

