



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority
Управление по населението
и емиграцията



מדינת ישראל
State of Israel
Израел

Наръчник за правата на чуждестранните работници



Национален център за обслужване и
информация* 3450

Увод

Този наръчник съдържа кратко описание на правата и задълженията, както и информация, касаеща престоя на чуждите работници в Израел. Той е предназначен само за основно запознаване и не отменя формулирания закон, наредбите, процедурите, разрешенията, сертификатите и/ или релевантните задължаващи, подробни заповеди.

Условията и задълженията, отнасящи се за виза и разрешение за отсядане в Израел, които са упоменати в този наръчник с права, са условия, отнасящи се обикновено до чужди работници. Заедно с това, условия или различни задължения от упоменатите в наръчника с права могат да се отнасят до чужди работници в определени отрасли или при специални обстоятелства, като при тези случаи могат да се използват по-строгите условия, вместо условията, упоменати в този наръчник.

Условията за наемане на работа, представени подробно в този наръчник, са минималните изискуеми условия. Ако работодателят и работникът се споразумеят за по-добри условия за работа, засягащи определена професия, или ако на работника се предлагат по-добри условия по силата на групов договор или заповеди за по-благоприятни условия, отнасящи се до мястото на работа на работника, то тогава за работника ще важат по-добрите условия, а не тези, които са представени подробно по-нататък в наръчника.

Като цяло, чуждият работник в Израел има право на същите условия за работа, както и израелският работник, допълнително към тези основни права работодателите са длъжни да предоставят на чуждестранните работници писмен работен договор, лична здравна осигуровка и подходящо жилище.

Сумите, определени в този наръчник, редовно се актуализират. Наръчникът отразява законното положение в държавата Израел към април 2018 г.

Съдържание

Легално наемане на работа	4
Разрешителни за работа (Визи В/1).....	5
Позволени сектори за работа.....	7
Задържане на паспорта	7
Здравно осигуряване	7
Социално осигуряване	8
Жилищно настаняване.....	8
Писмен работен договор.....	9
Заплата и нейните компоненти	9
Удръжки от заплатата	10
Седмичен почивен ден и отпуска	11
Приключване на работните отношения .	12
Подаване на жалба	13
Сексуален тормоз.....	13
Информация и юридическа помощ.....	13
Обща информация.....	14

За удобство на читателя този наръчник е написан в мъжки род, но цялата информация, представена в него, се отнася както за мъже, така и за жени. Думите „работник“ и „служител“ могат да се използват една вместо друга.

Легално наемане на работа

В съответствие на законните и релевантните изисквания само работодатели, които наемат работници чрез валидни разрешителни от Управлението по населението и имиграцията в МВР (по-нататък отбелязано като РІВА), имат право да наемат чуждестранни работници. И само чуждестранни работници с валидни работни визи и разрешителни за престой (по-нататък отбелязани като визи В/1) за съответния отрасъл, както е определен от РІВА, могат да бъдат наемани от работодатели, оторизирани за това.

Оторизираните работодатели, наемащи чужди работници, са длъжни да ги регистрират в съответствие с изискванията на РІВА, отнасящи се до релевантния клон на заетостта преди началото на заетостта.

Чуждите работници са длъжни да бъдат наети от законни работодатели и да работят пълен работен ден. Забранено е да се наемат чужди работници на непълен работен ден.

Чуждите работници имат право да работят само и с оторизирани работодатели, регистрирани за този период. Чуждите работници нямат право да работят при друг работодател, даже при прекъсване на обичайната работа, през празниците, през времето за почивка или след обичайните часове за работа. Чужд работник, намиращ се при друг работодател, освен при този, при който е регистриран, ще бъде отстранен от държавата. Работодател, при който се открие чужд работник, работещ незаконно, ще бъде глобен или срещу него ще се заведе криминален иск.

Чуждестранните работници, които желаят да напуснат или сменят работодателя си (след като добросъвестно са се опитали да работят за работодателя, който ги е поканил в Израел), не са длъжни да получат „позволение“ от настоящия им работодател. Обаче работниците трябва да дадат на настоящия си работодател писмено предизвестие за напускане, като също така трябва да уведомят РІВА и тяхното регистрирано посредническо бюро за наемане на работа или компания за търсене на работници, където са регистрирани.

Право на чуждия работник, който не е зает в продължение на 90 дни от датата на прекъсването на работа при предишния работодател, за намиране на подходяща работа, е да се регистрира при оторизиран работодател в отрасъла, отбелязан в работната виза на работника. Ако работникът не се регистрира до 90 дни при законен работодател, то той трябва да напусне Израел. Ако не напусне сам, ще бъде арестуван и репатриран.

Чуждестранни работници в сферата на домашното обгрижване – допълнителни ограничения, засягащи смяната на работодателя

Следват три допълнителни ограничения при смяна на работодателя в сферата на домашното обгрижване, които имат за цел да предотвратят нарушаването на правата на хората в неравностойно положение, които се явяват работодатели на работниците в сферата на домашното обгрижване:

1. Задължителен период за писмено предизвестие, което трябва да се подаде от болногледача

Преди да напусне възрастния човек или лицето с увреждания, които се явяват работодатели, чуждият работник в обслужващия сектор трябва да подаде предварително писмено предизвестие до бюро за наемане на работа, в което е регистриран, както и до работодателя или негов представител, или до член на семейството му.

Периодът за подаване на предварителното предизвестие от чуждестранния болногледач до неговия възрастен или болен работодател е както следва:

- a. Ако чуждестранният болногледач е работил за възрастен или болен работодател за период от поне 7 дни до 3 месеца, е необходимо подаването на предизвестие най-малко 7 дни преди напускането.
- b. Ако чуждестранният болногледач е работил за период между 3 и 6 месеца, е необходимо подаването на предизвестие най-малко 14 дни преди напускането.
- c. Ако чуждестранният болногледач е работил за период от 7 месеца до една година, е необходимо подаването на предизвестие най-малко 21 дни преди напускането.
- d. След първата година работа на чуждестранния болногледач при работодателя му е необходимо подаването на предизвестие най-малко 1 месец преди напускането.

Чуждестранен болногледач, който напусне работодателя си (възрастно или болно лице) без подаването на предизвестие или преди изтичането на периода на предизвестията може да бъде депортиран от Израел, след провеждане на изслушване.

Въпреки казаното по-горе, задължението за представяне на предварително уведомление, не ще се изисква, ако съществуват специални обстоятелства, които не изискват от работника да работи през периода на предварителното уведомление.

2. Географски ограничения при смяна на работодателя на болногледача:

Визата, която се издава на чуждестранен болногледач, определя географските райони на Израел, в които болногледачът има право да търси работа, както следва:

- Чуждестранен болногледач, в чиято виза пише "Периферен район" (Peripheral Region) има разрешение за работа с възрастни хора и лица с увреждания, живеещи в крайните райони на Израел, както в северната, така и в южната част на страната.
- Чуждестранен болногледач, в чиято виза пише "Централен район" (Central Region), не може да се регистрира за работа в района на Тел Авив, но може да работи в други централни райони на Израел, както и в крайните райони.
- Чуждестранен болногледач, в чиято виза пише "Района на Тел Авив" (Tel Aviv Region), може да се регистрира да работи във всеки един район на Израел.

Независимо от гореказаното, когато чуждестранен болногледач, който се грижи за възрастен човек или човек с увреждания в периферните или централните региони, както е посочено в неговата виза, остане на работа, докато възрастният човек или човекът с увреждания почине или бъде преместен за постоянно в дом за стари хора, географските ограничения във визата на болногледача ще бъдат заличени и ще му бъде разрешено да се грижи за възрастния работодател или човека с увреждания навсякъде в Израел, стига за него да не е завършил максималният законов период за

работа в Израел и да е бил законно регистриран от лицензирано бюро за наемане на работници.

Целта на горните ограничения е да се гарантира, че възрастните хора и лицата с увреждания (работодателите), живеещи в периферните райони на страната ще получават съответстващи грижи от чуждестранните болногледачи, които са поканени да работят в Израел.

3. Надзор по отношение на честите промени на работното място на болногледачите:

Ако чуждестранен болногледач променя мястото си на работа в Израел три пъти за период от две години, и ако поради тези промени, РІВА заподозре, че болногледачът злоупотребява с визата и разрешението си за работа, той може да бъде призован за изясняване на случая в РІВА. Болногледач, за когото се докаже, че е злоупотребил с визата си, може да бъде депортиран от Израел, след провеждане на изслушване.

Промените на работното място, които се дължат на преместването на възрастния човек или лицето с увреждания (работодателя) в дом за възрастни или друга институция, неговата смърт, уволнението на болногледача от работодателя или изтичането на срока на заместване на друг болногледач, който може да е във ваканция в чужбина, няма да се счита за промяна на работното място за целите на споменатия по-горе надзор. Промени на работното място, които се дължат на обстоятелства, при които не може да се очаква болногледачът да продължи своята работа, като например оскъряния на болногледача на работното му място или тежки нарушения на условията за работа, няма да бъдат считани като злоупотреба с визата и разрешението за работа.

Допълнителна информация за чуждестранните болногледачи

Чуждестранните болногледачи трябва да бъдат регистрирани през целия период на работа в Израел в едно от 100-те лицензирани израелски бюро за наемане на работа, които отговарят за разпределянето и надзора на чуждестранните болногледачи. Болногледачите не са обвързани с конкретно бюро и могат да сменят бюрата, но смяната на бюрото трябва да се обяви пред РІВА от новото бюро.

Ето защо всички нови чуждестранни работници в Израел трябва да бъдат канени от лицензирано бюро за наемане на работа и регистриран представител на бюрото трябва да посрещне всеки нов болногледач на летището, да го заведе до дома на възрастния човек или лицето с увреждания (работодателя), както и да обясни задълженията на болногледача, ако е необходимо.

Освен това, социален работник или обучен представител на израелското бюро за наемане на работа трябва да посети лицето с увреждания (работодателя) и чуждестранния болногледач в рамките на 30 дни от датата на постъпване на новото работно място и да прави посещения най-малко два пъти годишно, за да се гарантира, че нещата вървят добре, както и за решаване на всички възникнали проблеми.

Бюрото за наемане на работа също така трябва да предостави на чуждестранния болногледач телефонния номер на представител на бюрото, на когото той може да се

обажда в случай на проблеми или въпроси, както и "писмо за работното място", даващо данни за работника, за работодателя и за бюрото за наемане на работа, в което работникът е регистриран.

Бюрото за наемане на работа трябва да уведоми РІВА в рамките на 7 дни за всяка промяна на работното място на болногледача, трябва всяка година да урежда удължаване на визата и разрешителното за работа на болногледача чрез РІВА и трябва да помага на болногледача при намирането на законна работа в сферата на домашното обгрижване, ако настоящата му работа е приключила и той все още не е завършил максималния период на легална работа в Израел.

Представителите на бюрото за наемане на работа трябва да помагат на болногледача, колкото е необходимо, когато възникнат въпроси или оплаквания на работното място, по време на периода на легална работа в Израел.

Израелските бюра за наемане на работа може да налагат еднократна такса на наетите болногледачи, когато те са поканени в Израел от чужбина. Таксата на израелското бюро заедно с таксата на чуждестранното бюро, наложена на болногледача, не може да превишава 3677 н.ш. От болногледачите също така се очаква да платят сами самолетните си билети до и от Израел.

Обърнете внимание: чуждите работници в отрасъла за болногледачи са длъжни да живеят в дома на възрастния човек или лицето с увреждания (работодателя) през работната седмица. Забранено е болногледачът да живее на друго място или да работи на непълнен работен ден.

Чуждестранни строителни работници: допълнителни ограничения, свързани с промяната на работното място:

Въпреки казаното по-горе, чуждите работници, заети в строителния отрасъл, имат право да сменят работното си място на тримесечие: на 1-ви януари, на 1-ви април, на 1-ви юли и на 1-ви октомври всяка година, след като са подали на работодателя си изискваното от закона писмено предизвестие. Ако работникът желае да се прехвърли при друг работодател не на тримесечие, а защото текущият му работодател е нарушил правата му, то той има право да помоли за разрешение от омбудсмана на чуждестранните работници (Трудови права на работниците) в Министерството на труда и социалните грижи.

Чуждестранните строителни работници, които пристигат в Израел по трудов договор с лицензирана компания за наемане на персонал и които желаят да сменят работодателите, както е посочено по-горе, могат да отидат при друг работодател само чрез друга лицензирана компания за наемане на персонал, която има право да наема чуждестранни строителни работници.

Чуждестранните строителни работници, които идват в Израел по трудов договор с регистриран чуждестранен подизпълнител, както е посочено в тяхната виза и разрешение за работа, могат да сменят работодателя си само с друг такъв регистриран подизпълнител, и не могат да се възползват от услугите на лицензирани компании за наемане на персонал.

Исканията на работниците за смяна на работодателите трябва да се подават в РІВА от новия работодател, като работата за новия работодател може да започне само

след получаване на положителен писмен отговор от РІВА, който ще бъде изпратен на новия работодател, а той е длъжен да уведоми работника.

Общи положения: Всеки чуждестранен работник получава виза, която му позволява да влезе в Израел от чужбина въз основа на трудов договор с конкретен лицензиран работодател, който търси такъв работник. Ето защо визата на работника зависи от неговите усилия да работи за работодателя, който го е поканил в Израел. Ако даден чуждестранен работник пристигне в Израел с предварителното намерение да напусне работодателя, който го е поканил в страната, скоро след пристигането си, без да се опита добросъвестно да работи за работодателя, то той може да бъде депортиран за злоупотреба с визата си, след изслушване.

Разрешителни за работа (Визи В/1)

Според определеното в закона, чуждите работници имат право да работят в Израел **само за временен период**, в чийто край те са длъжни да отпътуват без отлагане от Израел. В случай, че не направят това, ги очакват арест и репатрирането им от Израел.

Работните визи в Израел (В/1) се издават от посолството на Израел в чужбина, в съответствие на подадена молба от работодателя, притежаващ разрешително посредством частно бюро с право или в рамката на двустранно споразумение, подчинено на изискванията, проверките и разрешителните от Управлението на населението. Лице, влязло в Израел без виза тип В/1, главно като турист, студент и под., не може да промени визата си на работна, след пристигането му в Израел.

Периодът на работна виза (В/1), даден от РІВА на чуждите работници, е ограничен в продължение на времето и се дава за **една година всеки път**.

В съответствие на това, дори и ако разрешителното за работа на работодателя е редовно за период над 1 година, работната виза на работника ще се издаде за период **не по-голям от 1 година всеки път**.

Възможност да се удължи работната виза В/1 зависи от законите, разпоредбите и мнението на РІВА. **Освен в отрасъла за болногледачи, където има различни изисквания, както е отбелязано по-долу, работната виза няма да се удължава за допълнителен период, над 63 месеца, от датата на първото влизане на работника в Израел.**

Обърнете внимание на видовете чужди работници в Израел, главно сезонни работници, работниците пристигащи в Израел по определен проект или работници, пристигащи в Израел със специален договор, позволено е максималният престой да е по-кратък, като всичко е в съответствие на обстоятелствата за пристигане на работника и на релевантните изисквания на РІВА.

Чуждият работник подлежи на отстраняване от Израел също и в случай на злоупотреби или при нарушение на закона и/или на правилата в Израел, които трябва да спазва. Например, фалшиви декларации, откриващи се в молбата за виза, случаи, в които се изяснява, че работникът е дошъл в Израел с предварителното намерение да напусне работодателя, с който е подписал договор, работникът не е подходящ да работи в отрасъла или ако се изясни, че работникът има роднини от първа степен в Израел (освен братя или сестри).

Правилата на РІВА позволяват на чуждестранните работници в сектора на домашното обгрижване и селското стопанство, както и на главните готвачи, които са завършили

законния си период в Израел, да останат в страната в продължение на 60 допълнителни дни, започващи от последния им работен ден при приключването на работата. Даването на този допълнителен престой може да позволи на работника да допълни доходите си преди заминаването му от Израел.

На чуждестранните работници в строителния отрасъл се дават допълнително 30 дни след приключване на законната им работа. По-краткият гратисен период за чуждестранните строителни работници се дължи на така наречената Депозитна система, която е въведена в този сектор от много години и която позволява на работниците да получават депозити от работодателя за обезщетения и пенсии като еднократна сума от PIBA при напускане на Израел.

Важно е да се отбележи, че чуждестранният работник няма право да работи по време на допълнителния гратисен период на престой, който се дава изключително за подготовка за напускане на Израел.

Само PIBA, директно или чрез лицензирани израелски бюра за наемане на работа или компании за набиране на персонал, може да издава или удължава визи. Чуждият работник трябва да се пази от различни лица, които му обещават работа за дълги периоди или от криминални лица, издаващи фалшиви визи, разрешителни или паспорти. На сайта на PIBA може да намерите списък на лицензираните бюра за наемане на работа или компании за набиране на чуждестранни работници.

Специални ограничения за чуждите работници в обслужващия отрасъл:

Незаети чуждестранни болногледачи: Въпреки отбелязания по-горе максимален период от 63 месеца, **чуждестранните незаети болногледачи, нямат право** да започнат работа при нов работодател, след изминаването на **51 месеца** от датата на пристигането им в Израел. Затова **незаетите** чуждестранни болногледачи са длъжни да напуснат страната след изминаването на 51 месеца от пристигането им в Израел.

Регистриране като заместник болногледач – на болногледачите, които вече са прекарвали 51 месеца в Израел, се дава специално изключение от 11 месеца, ако искат да се регистрират за работа като краткосрочни заместници болногледачи на възрастни хора или лица с увреждания (работодатели), чиито редовни болногледачи са отишли на почивка в чужбина. По този начин, на болногледачите, които вече са прекарвали 51 месеца в Израел, може да им бъде предложено ново работно място само като заместници, при условие че регистрират временното си работно място в PIBA чрез бюро за наемане на работа, и то само ако не са минали 63 месеца от първоначалното влизане на болногледачите в Израел. След като даден болногледач заместник навърши 63 месеца престой, считано от датата на първото му пристигане в Израел, той вече не може да работи в Израел, включително като заместник, и той трябва да напусне страната в рамките на 60 дни след края на последната му легална работа, или може да бъде арестуван и депортиран.

Заети чуждестранни болногледачи: Законът за влизането в Израел предвижда специално облекчение относно чуждестранните болногледачи, работили законно за даден възрастен човек или работодател с увреждания в продължение на поне последните 12 месеца преди изтичането на законния период от 63 месеца за работа в Израел.

В тези случаи работодателят с увреждания има право да представи молба за специално удължение на работната виза на работника, заедно с медицинска или социална експертиза, определена от закона, според което прекъсването на работата при пациента може да му причини необратима вреда. Ако молбата бъде одобрена, визата на чуждестранния болногледач може да бъде удължена за още една година, дори ако от влизането му в Израел вече са минали 63 месеца, при условие че той ще продължи да работи при същия работодател.

Чужд работник, притежаващ валидна работна виза, който желае да се завърне в Израел след посещение в чужбина, **преди излизането си от Израел** трябва да е получил специална виза, наречена „интер-виза“, позволяваща му завръщане в страната, съгласно правилата на PIVA.

Позволени сектори за работа

Чуждият работник получава виза, позволяваща му да работи в Израел в един от секторите, позволени за работа на чужди работници, главно обгрижване на възрастни хора или лица с увреждания, работници в селското стопанство и в строителния отрасъл или готвачи експерти на национална храна или други експерти. Отрасълът, в който е разрешено на работника да работи, е отбелязан в работната виза на чуждия работник.

След пристигането на чуждия работник в Израел, за да работи в даден разрешен отрасъл, той няма право да работи в друг отрасъл. Например работник, пристигнал в Израел, за да работи в сектора на домашното обгрижване, няма право да работи като готвач-специалист по национални ястия или в строителния отрасъл или селското стопанство.

Чуждият работник няма право да работи работа, която не е отбелязана по регистрацията във визата му, както и в свободното му време или в края на седмицата. Изпълняването на работа, която не е в отредения му отрасъл, за който е пристигнал да работи, води до нарушаване условията на визата.

Чуждите работници трябва да внимават с бюро за наемане на работа, обещаващи да им уредят влизане в Израел, за да работят неподходяща за тях работа, като им обещават, че ще им сменят работата след пристигането им в Израел. Това може да доведе до незабавното депортиране на работника от Израел и до административни и криминални санкции към работодателя и бюрото за наемане на работа.

Задържане на паспорта

Според израелския закон всяко лице трябва да носи официален документ за самоличност.

Задържането на паспорта на работника против неговото желание е криминално престъпление. Работник, чийто паспорт е задържан против волята му от работодател, фирма за набиране на персонал, бюро за наемане на работа или от всеки друг, има право да подаде жалба до полицията в Израел.

Здравно осигуряване

Здравната осигуровка е най-важната за чуждия работник. Ако работникът не е осигурен със здравна осигуровка, няма да е осигурен при посещението си при лекар или при хоспитализиране, които могат да са много скъпи. Всеки човек, който трябва да

ползва аварийно медицинско обслужване, ще получи такова обслужване във всяка болница в Израел, без предварителни условия, но ако изобщо няма здравна осигуровка, ще бъде задължен да изплати стойността на обслужването или на хоспитализацията.

Работодателите на чуждите работници са длъжни да им осигурят частна медицинска застраховка в продължение на цялостния им период на заетост. Работодателят трябва да предостави на чуждия работник обобщение на застрахователна полица на езика, който разбира. Ако застрахователната фирма на чуждия работник му откаже да покрие разноски по обслужване или специални случаи, той има право да обжалва това решение. В много случаи обжалването трябва да се представи до 21 дни от получаването на съобщението за отказа на застрахователната фирма. Чуждият работник има право да се обърне към някоя от неправителствените организации, чиито данни фигурират в края на тази брошура, за да получи помощ.

Социално осигуряване

Националният осигурителен институт (на иврит Bituach Leumi) предоставя на чуждите работници осигуряване при работна авария, застраховка майчинство и компенсация, ако има случаи на липса на работно заплащане или компенсация при уволнение вследствие на фалит или ликвидация на фирмата на работодателя.

Частната медицинска осигуровка, посочена по-горе, покрива само контузии, несвързани с работата. Работник, наранил се на работното място, трябва да подаде жалба до учреждението по национално осигуряване, за да получи медицинска грижа и компенсация.

Важно е всеки чужд работник да попита работодателя си кой е номерът на регистрацията му в националния осигурителен институт. Този номер ще е нужен в случаи на хоспитализиране или искове, заведени поради нараняване на работното място.

Очакват се промени в сумите за удръжки, утвърдени за национално осигуряване на чужди работници, граждани на държава, която има валиден договор с Израел за социално осигуряване. За подробности се обърнете към учреждението за национално осигуряване.

Жилищно настаняване

Необходимо е работодателят да предостави нормални жилищни условия на работника през целия му период на заетост и най-малко 7 дни след края на заетостта му. Жилищните условия, предназначени за чуждия работник, трябва да включват следните условия:

Място за нощуване с минимална площ от 4 кв.м. за работник, където да има не повече от 6 чужди работника в една стая; лични гардероби и легло за всеки работник; отопление и вентилация; нормално осветление и контакти в цялата стая; студена и топла вода в помещенията за измиване в кухнята и при душовете; в кухнята- мивки, плотове и гардероби; печка, хладилник, маси и столове; перални машини - 1 за 6 работника и пожарогасител. Също така е необходимо е да има нормален достъп до жилището, тоалетните и помещенията за миене.

Чуждестранни болногледачи от сектора на домашното обгрижване ще бъдат настанявани в дома на работодателя с увреждания.

Писмен работен договор

Работодателят е длъжен да подпише с чуждия работник писмен работен договор на езика, който работникът разбира, с уточнени работни условия.

Нужно е работният договор да включва следната информация:

Самоличност на работодателя и на работника, описание на работата, условията на заплащане, съставки на заплатата, условия за свързване, датите на плащане, данни за удържките от заплатата, данни за социалните условия, датата на започване на работа и продължението ѝ, обичайните работни часове и седмичния почивен ден, данни за платена отпусака, вкл. дни за отпусака, празнични дни, болнични, данни за здравна осигуровка и за жилищните условия, които са осигурени от работодателя. Договорът включва и телефонния номер за връзка за подаване на жалба до омбудсмана за чуждите работници (Трудови права на работниците в Министерството на труда).

Заплата и нейните компоненти

Работник, нает да работи в Израел, има право на минимална работна заплата.

Допълнително към тази минимална заплата, която се актуализира редовно, се добавя заплащането на извънреден труд, както и пътните разноски.

Веднъж в годината всеки работник има право да получи допълнителна сума, която се нарича „оздравителни пари“, изчислена според стажа на работника на работното място.

Заплатата на чуждите работници се изплаща само чрез банков превод към сметката на името на чуждия работник. Освен това, ако работникът е съгласен и ако това е отразено в работния договор, в груповите договори или е прието на местоработата на работника, част от заплатата може да се плати чрез равностойни храни и напитки (с изключение на упойващи напитки), които се доставят от работодателя за нуждата на работното място. Стойността на храната и напитките не трябва да е над пазарната стойност на тези продукти.

По-долу са данните за плащанията:

а. Минимална работна заплата – минималната работна месечна заплата за работник на пълен работен ден (най-много 182 часа на месец) е 5300 нови шекела. Минималното заплащане за работен час е 29,12 нови шекела.

Подчертава се, че относно чуждите работници в отраслите или на работните места, в които е определена по-висока от минималната заплата в груповия договор, ще важи високата заплата и предпочитаните работни условия съгласно договореното в колективния трудов договор, например в строителния сектор минималната месечна заплата е 5600 нови шекела. Съгласно договора ще се прилагат по-високите заплати и по-добрите условия на работа.

Препоръчва се работникът да си води писмени записки за дневните работни часове и почивните си дни.

б. Плащане на извънредни работни часове:

Работник, работещ 6 дни седмично, има право на допълнително заплащане над минималната заплата, ако работи повече от 8 часа на ден. Работник, работещ 5 дни седмично, има право на допълнително заплащане за всеки допълнителен час над 9 часа дневно.

За всеки час от първите 2 извънредни часа работникът има право на заплащане от 125% от обичайното заплащане на час, а за всеки допълнителен час работа, работникът има право на 150% от обичайното заплащане на час.

В съответствие с решението на съдебно дело, горните разпоредби относно заплащането на извънредните часове, не се отнасят до болногледачите, живеещи в дома на работодателя си.

с. **Пътни разходи:** работник, нуждаещ се от превоз, за да пристигне на работа, има право да пътува за сметка на работодателя си. Тази сума се възстановява в заплата на работника. Възстановената сума е в размер на 22,60 н. ш. дневно или стойността на автобусна карта или свободен пътнически билет, заплатен предварително, по-евтиния вариант. Работник, който живее на работното място или който получава превоз от работодателя до работното място няма право на това.

d. **Оздравителни суми:** работник, работил поне 1 година, има право един път годишно на „оздравителни суми“ от работодателя. Тази сума е изчислена по 378 шекела на ден, умножена по 5 дни, съответно на годините работа на работника на работното му място, както е отбелязано по-долу:

- за първата работна година – 5 дни
- за втора и трета работни години – 6 дни
- от четвърта до десета работна година – 7 дни

Оздравителните суми се изплащат веднъж годишно между месеците юни и септември.

e. **Дата на получаване на работната заплата:** работник, нает с месечна ставка на заплата, има право да получи заплата си за предишния месец до 9-то число на текущия месец.

Удръжки от заплата

Работодателят има право да извърши следните удръжки от заплата на чуждия работник:

- a. Необходимите плащания според закона (данък доход и национално застраховане)
- b. Удръжки за жилище и съпровождащи разходи, но не повече от определеното в наредбите (вижте по-долу)
- c. Удръжки за лична здравна осигуровка (до границите, определени в наредбите)
- d. Суми за сметка на дълговете на работника към работодателя, ако работникът се е съгласил писмено за тези удръжки. В никакъв случай да не се удръжат от заплата на работника данъци и такси, начислени според закона за работодателите на чуждите работници.

Никакви други суми не могат да се удръжат от заплата на работника.

Максималната месечната удръжка за здравна осигуровка, подходящо жилище и съпроводителни разходи за дълговете на работника към работодателя е 25% от заплата на работника. **Важно е да се подчертае, че тази удръжка не е автоматична и че на работодателя е позволено да прави удръжка само на разходите на практика.** Затова, когато размерът позволени удръжки е по-малък от 25% от заплата, работодателят **няма право** да удръжа целите 25%. Допълнително, **в случаите, когато сумата позволени разходи е над 25%, работодателят не може да удръжи повече от 25% на месец.** Има изключение относно последния работен месец, в който може да се удръжат всички позволени разходи.

Работодателят трябва да дава на работника всеки месец подробен фиш за работна заплата, където е означена заплата, съставките ѝ и всички удръжки според определеното в закона.

По-долу са данните за позволени удръжки според казаното по-горе:

Данък общ доход (ДОД) – заплащането на ДОД се удържа от заплата на работник чрез работодателя и удържките преминават към данъчното управление. Работодателят няма право да удържа налози или такси от заплата на чуждия работник, които му се изискват за чуждите работници, а тези суми трябва да се изплащат на данъчните власти от работодателя, като това не трябва да се отразява на заплата на работника.

Национално осигуряване (Bituach Leumi на иврит – за това осигуряване работодателят трябва да удържи 0.04% от първите 5944 нови шекела от заплата на работника и 0.87% от всеки допълнителен шекек от заплата над 5944 н.ш. Работодателят е длъжен да преведе удържаните суми в националния осигурителен институт.

За чуждестранни работници, пристигащи от държава, подписала с Израел конвенция за социално осигуряване, са възможни допълнителни удържки и разпоредби. За актуална информация трябва да се обърнете към Националния осигурителен институт.

Удържки от заплата за здравна осигуровка

Работодателят трябва да заплати за чуждия работник здравна осигуровка и работодателят може да удържи част от разходите от заплата на работника до максималните суми, посочени по-долу:

За чуждестранен работник, нает като болногледач – до половината от платената сума от работодателя за осигуровка или 134,63 н.ш., която сума е по-малка.

За чуждестранен работник, зает в друга сфера – максимум една трета от платената от работодателя сума за осигуровка, но не повече от 123,24 н.ш.

Удържки от заплата за разходи за жилище:

За чуждестранни работници в селскостопанския сектор месечното разрешените удържки от заплата за жилищни нужди, включително свързаните с тях разходи за ток, вода и данък върху собствеността е 532.87 н.ш. на месец, или периодично актуализираната сума.

За чуждестранните работници, наети в различни от селското стопанство сектори, допустимите удържки за жилище и свързаните с него разходи са както следва:

Удържки за жилище – за чуждестранни работници, неработещи в селското стопанство:

Когато жилището, осигурено от работодателя, **не е негова собственост**, работодателят удържа от заплата на работника суми за жилището според района, в който работникът пребивава, съгласно таблицата по-долу.

Сума за месечна удържка според района на пребиваване:

Йерусалим – 411,56 н.ш.

Тел-Авив – 467,98 н.ш.

Хайфа – 312,01 н.ш.

Център – 312,01 н.ш.

Юг – 277,37 н.ш.

Север – 255,21 н.ш.

Важна забележка: ако жилището е собственост на работодателя, тогава максималната позволена сума за удържане е равна на половината от определените по-горе суми.

Съпровождащи разходи:

Работодателят има право да удържа месечна сума от заплатата на чуждия работник за ползването на вода и ток, както и за заплащане на данъци на жилището, които не превишават следните суми:

За чуждестранен болногледач – 79,28 н.ш.

За всеки друг чуждестранен работник – 92,27 н.ш.

Седмичен почивен ден и отпусък

Дължината на седмичната почивка е според закона за часовете за работа и почивка – 1951. Чуждият работник има право на седмична почивка от поне 36 часа, които трябва да включват петък, събота или неделя, според религията му.

Съгласно съдебно решение, дължината на почивката от 36 часа, упомената по-горе, не се отнася за живеещите в дома на работодателя болногледачи, но във всеки случай те трябва да имат седмична почивка от поне 25 часов.

Платен отпусък: всеки работник има право на определен брой дни платен отпусък всяка година, както е описано по-долу:

От 1-ви януари 2017 г. – за всяка една от първите пет години работа – 16 дни платен отпусък на година.

За шестата година – 18 дни платен отпусък на година

За седмата година – 21 дни платен отпусък на година

От осмата година нататък – по един допълнителен ден платен отпусък за всяка отработена година, като максимумът е общо 28 дни платен отпусък на година.

Имайте предвид, че броят на дните за отпусък, посочени по-горе, се отнася за календарни дни, които включват и дните през уикенда, които по принцип не са работни. Ето защо от 1-ви януари 2017 г. едно лице, което работи пет дни в седмицата, реално ще получава по 12 работни дни платен отпусък през първите пет години работа при нас, докато работникът, който работи шест дни в седмицата, реално ще получава по 14 работни дни платен отпусък през първите пет години работа при нас и т.н.

Правото на платен отпусък трябва да се използва до края на годината, за която са дадени дните за отпусък, или през следващата работна година, ако това е уговорено между работника и неговия работодател.

Дните за религиозните празници: всеки чужд работник, нает на месечна ставка, има право на максимум 9 платени дни религиозни празника годишно, ако тези дни не са през дните за седмична почивка.

Празничните дни могат да се определят според религията на работника или празничните дни според юдаизма, както предпочита работникът.

Платени болнични дни: всеки чужд работник има право на платени болнични според периода на заетостта му (ден и половина за всеки изминал месец), общо до 90 дни,

срещу представяне на болничен лист, в който е упоменато, че работникът отсъства от работа поради заболяване.

Работникът няма право на заплащане за първия ден от болничните. За втория и третия ден работодателят трябва да заплати на работника 50% от обичайното му заплащане, а след четвъртия ден трябва да изплаща обичайната му заплата до максималния период.

Приключване на работните отношения

Предизвестие за напускане:

Всеки работник, който не е болногледач и който е нает на месечна ставка, когато иска да напусне работа си, е длъжен да подаде предизвестие на работодателя си съгласно следните изисквания:

През първите шест месеца работа – по 1 ден за всеки отработен месец.

От седмия работен месец и до края на единадесетия месец – 6 дни плюс още 2 дни и половина допълнително за всеки отработен месец.

След една отработена година – 1 месец.

Работодател, желаещ да уволни работник, също трябва да подаде предизвестие според условията по-горе.

Работник или работодател, които не са подали предизвестие, трябва да заплатят на противната страна компенсация в размер на обичайната заплата, плащана на работника през този период.

Поради специалните нужди на техните работодатели (възрастни хора и лица с увреждания) чуждестранните болногледачи са длъжни да осигурят на своите работодатели по-дълъг период за писменото предизвестие, като не трябва да напуснат работодателя си преди края на този период, освен при особени обстоятелства, в които е неразумно да се изисква продължаване на работата на болногледача. Моля, вижте подробности за по-дългия период за предизвестие за болногледачи по-горе.

Изоставянето на безпомощен човек е криминално престъпление, което може да доведе до внасянето на обвинителен акт и/или депортиране от Израел.

Обезщетение за уволнение (pitzuyei piturim на иврит):

Работник, уволнен от работата си, след като е работил при даден работодател или на друго място в продължение на период от година или повече, има право на обезщетение за уволнение. Размерът на обезщетението се равнява на заплата за един месец за всяка работна година при работодателя или на едно работно място. Работник, чиято работа е прекъсната след една година поради смърт или фалит на работодателя или поради ликвидация, има право на компенсация като при уволнение от работа. Общата разпоредителна заповед относно пенсията важи за всички работодатели в Израел. За допълнителна информация вижте сайта на Министерството на труда на адрес: www.molsa.gov.il

Депозит за обезщетение за уволнение и пенсия

Плащанията от работодателите за обезщетение за уволнение, пенсионен фонд, фонд за продължаване на образованието и т.н., предназначени за чуждестранните

строителни работници и болногледачи, които получават част от заплатите си чрез компании за домашни грижи, се депозират в специална депозитна сметка, открита на името на всеки работник, но контролирана от PIBA.

Сумата, която ще бъде прехвърляна месечно от работодателя за всеки чуждестранен **строителен** работник е 710 н.ш., или ежегодно актуализираната сума.

Сумата, която ще бъде прехвърлена месечно от компаниите за домашни грижи за всеки чуждестранен **болногледач**, се изчислява в съответствие с разпоредбите на трудовото законодателство, включително и колективните трудови договори или заповедите за удължаване, или по други споразумения, касаещи плащанията на работодателите за горните облаги, или съгласно тяхното споразумение с получателя, която от двете суми е по-висока.

Месечното плащане не трябва да се приспада от заплатата на работника.

Когато работникът напусне Израел за постоянно, той ще получи натрупаната сума, включително лихвите, като се извадят банковите такси и данъка от 15%. Парите могат да бъдат получени от работника в американски долари от банка на летището след преминаване на граничния контрол (ако работникът или неговият работодател са попълнили заявление за това в PIBA поне 10 работни дни преди заминаването) или чрез банков превод към банкова сметка на работника в чужбина, като преводът ще се направи в рамките на 30 работни дни от подаването на заявлението.

Ако работникът не напусне Израел в края на неговия легален период на престой в страната, PIBA ще вади от депозита за всеки месец нелегален престой в Израел сума, както е посочено по-долу. А след 6 месеца нелегален престой работникът ще загуби пълната сума.

Намаляването на сумата поради незаконен престой над разрешенния период ще бъде, както следва: между един до два месеца престой над разрешенния – 15%; от 2 до 3 месеца – 25%; от 3 до 4 месеца – 35%; от 4 до 5 месеца – 50%; от 5 до 6 месеца – 65%; а след 6 месеца, цялата сума ще бъде загубена, освен ако работникът не подаде молба в рамките на 18 месеца от датата, на която той е трябвало да напусне Израел, в която да докаже, че незаконният му престой в Израел над разрешенния период се дължи на независещи от него причини или в резултат на грешка, направена неволно.

Подаване на жалба

Работодател, който не е заплатил на чуждия работник минимална заплата или работодател, който е удържал от заплатата на работника суми над позволените, не е изпълнил задълженията си по работния договор относно жилищните условия,

здравната осигуровка, подробен фиш за работна заплата или за предварително съобщение за уволнение, извършва административно нарушение и може да се глоби с 5000 н.ш. или повече за всяко нарушение. В тежките случаи срещу работодателите могат да се внесат обвинителни криминални актове.

Работник, чийто работодател не изпълнява задълженията си към него, както е упоменато горе или ако има жалба относно нарушение на работните условия, определени от закона, може да подаде сигнал в Административната служба за прилагане на трудовото законодателство на Министерство на труда на тел: 03-7347230 или 1800-800-126 ;

Освен това, работникът може да се оплаче на омбудсмана за правата на чуждестранните работници в Министерството на труда, като се обади на тел.: 074-7696161, foreign.rights@economy.gov.il.

Законът забранява на работодателя да уволни работник, да му намали заплата или да влоши работните условия поради жалба или иск, подадени от работника, или защото доброволно е помогнал на друг работник за подаване на такава жалба или иск. Работодател, извършил едно от горните действия спрямо чужд работник, работещ при него, е извършил криминално престъпление и срещу него може да се подадено оплакване, както е описано по- горе. Чуждестранните работници, които са дошли в Израел по силата на двустранни споразумения с тяхната родна страна (в момента в секторите на селското стопанство и строителството, както и пилотни програми в сферата на домашните грижи), могат да се свържат с РІВА по горещата линия и да подават оплаквания срещу работодатели или бюра за наемане на работници, както да получат интересуваша ги информация: Номерът на горещата телефонна линия е: **1700-707-889**.

Сексуален тормоз

Работодател или друго лице, притесняващи сексуално някой работник, извършва криминално престъпление. Ако се натъкнете на сексуален тормоз от произволен вид, можете да подадете жалба в полицията. За получаване на емоционална помощ може да се свържете с центрове за помощ на пострадали от сексуално посегателство, тел. 1202.

Информация и юридическа помощ

Робство и трафик на хора

Ако сте наети при крайно тежки условия или ако са ви отказани основни права или човешки условия, има вероятност да сте **жертва на тежки престъпници, занимаващи се с робство и трафик на хора**.

Жертвите на такива престъпници имат право на безплатна юридическа помощ в отдела за юридическа помощ на Министерството на правосъдието.

За информация се свържете в следния отдел:

Тел: 02-6467717 или 1-700-70-60-44, вътрешен 4

Адрес: ул. Henrietta Szold 4, Тел-Авив

Обща информация

Спешни телефонни номера

Полиция: 100

Бърза медицинска помощ: 101

Пожарна: 102

За обща информация, съвет или юридическа помощ на чуждестранни работници, може да се обърнете към следните неправителствени организации за защита на правата на работниците:

Kav La'Oved

Тел Авив: ул. Nahalat Binyamin 75., 4-ти етаж

Тел.: 03-6883766, факс: 03-6883537

(неделя, понеделник и вторник: 09:00-16:30ч, четвъртък: 12:00-18:00ч.

Информация на китайски език: понеделник: 18:00-21:00ч.)

Хайфа: ул. Herzl 18 (Beit Hakranot), 2-ри етаж, стая 224, Хайфа 33121

Тел.: 04-8643350, факс: 04-8644238

Mercaz HaBshorah

PO Box 2694, Nazareth 16126

Тел.: 04-6082228

Приемни часове: сряда и петък; 9:00-15:00ч.

Лекари за човешки права (Израел)

За безплатна медицинска клиника, консултация и помощ по отношение на здравето и здравното осигуряване.

Клиничен прием: неделя, вторник, сряда: 15:00-22:00ч.

Тел.: 03-5133120

ул. Baruch Sapir 4., Яфа

Гореща линия за жертви на сексуално посегателство

Жени: 1202 | Мъже: 1203

Арабски жени: 04-6566813

Допълнителна информация

Можете да се свържете с посолството на страната си в Израел. За допълнителна информация погледнете в сайта на Министерство на външните работи на адрес: www.mfa.gov.il

Гореща линия за информация и оплаквания на чуждестранни работници, които са пристигнали в Израел по двустранно междудържавно споразумение. Горещата линия се поддържа от CIMI и PIBA –тел.: 1700-707-899889

Национален осигурителен институт (Bituach Leumi - Социално осигуряване)
Национален информационен център
Тел: *6050, 04-8812345
www.btl.gov.il

PIBA – Национален център за обслужване и информация *3450

www.piba.gov.il

Депозитен отдел в Управлението по населението и имиграцията Имейл адрес:
Pikdonot@sa.piba.gov.il

Тел.: 02-6294615/ 616/ 617/ 627/ 628/ 620

За актуализации на този наръчник можете да проверите в уеб сайта на PIBA на адрес:
www.piba.gov.il

Управление по населението и имиграцията (PIBA)