רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration Authority

מדינת ישראל
State of Israel

विदेशी कामदारहरुको अधिकार सम्बन्धीपुस्तिका

www.piba.gov.il • National Service and Information Center *3450

परिचय

योहातेपुस्तिकामा इजरायलमा विदेशी कामदारहरुको रोजगारी तथा प्रवेशाज्ञासम्बन्धी आधारभूत हक तथा दायित्वहरुका बारेमा संक्षिप्त रुपमा समावेश गरिएको छ। यो सारांश सामान्य जानकारीका लागि मात्र तयार गरिएको हो र यसले बाध्यकारी रुपमा पालना गरिनुपर्ने सम्बन्धीत कानुन, नियमावली, कार्यविधि तथा थप आदेशहरुलाई प्रतिस्थापीत गर्दैन ।

यो पुस्तिकामा उल्लेख भएका प्रवेशाज्ञासम्बन्धी शर्त तथा दायित्वहरु अधिकांश विदेशी कामदारहरुका हकमा लागु हुने सामान्य शर्तहरु हुन् । निश्चित क्षेत्रहरु वा विशेष परिस्थितिहरुमा यसमा उल्लेख नभएका अतिरिक्त नियमहरु वा शर्तहरु लागू हुन सक्नेछन् ।

यस पुस्तिकामा उल्लेख भएका शर्तहरु न्यूनतम शर्तहरु हुन् । यदि रोजगारदाता तथा कामदारले निश्चित विषयमा चासो राख्दै रोजगारीका परिस्कृत शर्तहरु तोक्न मञ्जुर भएमा वा कामदारको कार्यस्थलमा लागू हुने सामूहिक सम्झौता वा थप आदेशहरुमा परिस्कृत शर्तहरु समावेश गरिएको अवस्थामा कामदारहरुको हकमा तल विशिष्टिकरण गरिएका शर्तहरुको सट्टामा त्यस्ता परिस्कृत शर्तहरु लागू हुनेछन् ।

सामान्यत: इजरायलमा रहेका विदेशी कामदारहरुलाई इजरायली कामदारसरहकै श्रम व्यवस्थाको अधिकार रहन्छ । यस्ता आधारभूत अधिकारका अतिरिक्त रोजगारदाताहरुले विदेशी कामदारहरुलाई रोजगारसम्बन्धी लिखित करारका साथमा, व्यक्तिगत स्वास्थ्य बीमा तथा उचित बास उपलब्ध गराउनुपर्नेछ ।

यस पुस्तिकामा उल्लेख गरिएका रकमहरु समयसमयमा अद्यावधिक गरिएका छन् । यस पुस्तिकाले अप्रेल २०१८ सम्म प्रचलित कानूनहरुलाई प्रतिबिम्बित गर्दछ ।

विषयसूची

कानुनी रोजगारी ४
श्रम इजाजत (B/1प्रवेशाज्ञा) ७
अनुमति प्रदान गरिएका क्षेत्रहरु ९
राहदानी रोक्का १०
स्वास्थ्य बीमा १०
सामाजिक सुरक्षा १०
आवास ११
लिखित रोजगारी करार ११
पारिश्रमिक तथा यसका अंशहरु ११
पारिश्रमिकबाट कट्टी १२
साप्ताहिक विश्राम बिदा तथा बिदा १४
कार्यसम्बन्धको समाप्ती १५
उजुरी दर्ता १६
यौनजन्य दुर्व्यवहार १७
सूचना तथा कानुनी सहायता १७
सामान्य जानकारी १७

सुविधाका लागि यस पुस्तिकालाई पुलिङ्गी ढाँचामा लेखिएको छ । तथापी, यसका सबै जानकारीहरु पुरुष र महिला दुवैका लागि समान रुपमा लागू हुनेछ । “श्रमिक” र “कामदार” शव्दहरुलाई एक अर्काको सट्टामा प्रयोग गरिएको छ ।

कानुनी रोजगारी

सामान्य नियमहरु :

गृह मन्त्रालयको जनसंख्या तथा अध्यागमन प्राधिकरण (PIBA) बाट जारी भएको वैध रोजगार इजाजतपत्र प्राप्त गरेका रोजगारदाताहरुले मात्र विदेशी कामदारहरुलाई रोजगारीमा लगाउन सक्नेछन् भने जनसंख्या तथा अध्यागमन प्राधिकरण (PIBA) बाट सम्बद्ध क्षेत्रका लागि जारी गरिएको वैध श्रम प्रवेशाज्ञा तथा इजाजतपत्र (B/1प्रवेशाज्ञा) धारक विदेशी कामदारहरुलाई मात्र त्यस्तो इजाजतप्राप्त रोजगारदाताहरुले रोजगारीमा लगाउन सक्नेछन् ।

विदेशी कामदारहरुलाई रोजगार दिनका लागि इजाजतप्राप्त रोजगारदाताहरुले रोजगार उपलब्ध गराउनुपूर्व अनिवार्य रुपमा जनसंख्या तथा अध्यागमन प्राधिकरण (PIBA)को सम्बद्ध क्षेत्रसम्बन्धी कार्यविधिअनुरुप विदेशी कामदारहरुको रोजगारी दर्ता गर्नुपर्नेछ ।

विदेशी कामदारहरुलाई उनीहरुका कानुनी रोजगारदाताहरुले पूर्णकालीन पदमा रोजगारीमा लगाउनुपर्नेछ । विदेशी कामदारहरुलाई आंशिकरुपको रोजगारीमा रोक लगाईएको छ ।

विदेशी कामदारहरुले उनीहरुको तत्कालिक रुपमा दर्ता भएका तथा अनुमतिप्राप्त रोजगारदाताका लागि मात्र काम गर्न सक्नेछन् । उनीहरुले छुट्टिका बखत, विदाका दिनहरुमा, विश्राम गर्ने दिनमा वा नियमित कार्यअवधीपश्चात समेत अर्को रोजगारदाताका लागि काम गर्न सक्ने छैनन् । कुनै विदेशी कामदारले उसको तत्कालिक रुपमा दर्ता भएको रोजगारदाताबाहेक कुनै अर्को रोजगारदाताका लागि काम गरिरहेको पाइएमा त्यस्तो कामदारलाई निष्कासन गरिनेछ, र कुनै रोजगारदाताले विदेशी

कामदारलाई गैरकानुनी रुपमा काममा लगाइरहेको पाइएमा उसलाई जरिवाना गरिने वा उसका विरुद्ध फौजदारी अभियोग लगाइनेछ।

रोजगारदाता छोड्न वा परिवर्तन गर्न चाहने, उनीहरुलाई इजरायल बोलाउने रोजगारदाताको लागि राम्ररी काम गर्ने प्रयास गर्ने विदेशी कामदारहरुका लागि वास्तविक रोजगारदाताको "अनुमति" आवश्यक पर्दैन । तर, त्यस्ता कामदारहरुले उनीहरुको साविकको रोजगारदातालाई लिखितरुपमा अग्रीमसूचना दिनुपर्नेछ र उनीहरुले जनसंख्या तथा अध्यागमन प्राधिकरण (PIBA) र उनीहरुको दर्ता गरिएको नियुक्ति निकाय वा जनशक्ति कम्पनीलाई त्यस्तो परिवर्तनका बारेमा सूचित गराउनुपर्नेछ ।

बेरोजगार विदेशी कामदारहरुलाई B/1प्रवेशाज्ञामा विशिष्टिकरण गरिएकोक्षेत्रमा अनुमतिप्राप्त रोजगारदातासँग वैकल्पिक रोजगारी प्राप्त गर्न वा दर्ता गर्नका लागि उनीहरुको पूर्ववत रोजगारी त्याग गरेको मितिबाट ९० दिनको म्याद हुनेछ । कुनै एक कामदारले ९० दिनभित्र कानुनी रोजगारका लागि दर्ता नगरेमा अनिवार्य रुपमा इजरायल छाड्नुपर्नेछ र यदि उसले त्यसो नगरेमा हिरासतमा लिन अथवा निष्कासन गर्न सकिनेछ ।

विदेशी केयरगिभरहरु(Caregivers): रोजगार परिवर्तन गर्ने सम्बन्धमा थप सीमाहरु

हेरचाह सेवा क्षेत्रको रोजगारका सीमाहरुमा परिवर्तन गरिएका तीन (३) कुराहरु तल उल्लेख गरिएका छन्। केयरगिवरहरु जस्ता अवैधानिक कामदारहरुको हेरविचारमा हुने हानी हटाउने यो लागू गरिएको हो।

१. केयर गिभरहरुको लागि**अग्रिम लिखित सूचनासम्बन्धी बाध्यकारी व्यवस्था**
विदेशी केयरगिवरले बर्तमान अवस्थामा रोजगारी गरिरहेको वृद्ध वा अपांग रोजगारदातालाई छोड्नुपूर्व निज दर्ता रहेको भर्ती निकायका साथै रोजगारदाता वा रोजगारदाताका प्रतिनिधि वा परिवारको सदस्यलाई लिखित रुपमा अग्रीम जानकारी दिनुपर्नेछ।

विदेशी केयरगिवरले उसको वृद्ध वा अपांग रोजगारदातालाई दिनुपर्ने न्यूनतम अग्रीम जानकारी यसप्रकार छ :

क) यदि केयरगिवरलाई उसको वृद्ध वा अपांग रोजगारदाताले कम्तीमा ७ दिन देखि ३ महिनासम्मका लागि रोजगारीमा लगाएकोमा - ७ दिनको अग्रीम जानकारी।

ख) यदि केयरगिवरलाई ३ देखि ६ महिनासम्मका लागि रोजगारीमा लगाएकोमा - १४ दिनको अग्रीम जानकारी

ग) यदि केयरगिवरलाई ७ महिनादेखि १ वर्षसम्मका लागि रोजगारीमा लगाएकोमा - २१ दिनको अग्रीम जानकारी

घ) रोजगारीको पहिलो वर्षपश्चात केयरगिवरले १ महिनाको अग्रीम जानकारी दिनैपर्छ।

वृद्ध वा अपांग व्यक्तिको स्याहार गर्ने रोजगारीबाट पूर्वलिखित सूचना नदिई वा सूचना दिएको न्यूनतम अवधी समाप्त हुनुअगावै रोजगारी छोड्ने विदेशी केयरगिवरलाई सुनुवाईका लागि लगिन र इजरायलबाट निष्कासन गर्न सकिनेछ।

तथापी, केयरगिवरलाई उक्त रोजगारीमा निरन्तरता दिन लगाउनु अनुचित हुने विशेष परिस्थितिहरु, जस्तै कामका शर्तहरुको उल्लंघन वा अति विग्रदो अवस्था, वा कार्यस्थलमा केयरगिवरमाथि भएको दुर्व्यवहार आदीका अवस्थामा अग्रीम सूचना दिनुपर्ने दायित्व लागू हुनेछैन ।

२. केयरगिवरको रोजगार परिवर्तन गर्ने सम्बन्धका भौगोलिक सीमाहरुः

विदेशी केयरगिवरका लागि जारी गरिएको प्रवेषाज्ञाले इजरायलको कुन भौगोलिक क्षेत्रमा तल निजलाई उल्लेख गरिअनुसारका रोजगारका लागि अनुरोध गर्ने अनुमति दिन्छः

- प्रवेशाज्ञामा 'बाहिरी क्षेत्र' भनेर इंकित गरिएको विदेशी कामदारलाई इजरायलको बाहिरी क्षेत्र, देशको उत्तरी तथा दक्षीणी दुवै तर्फ, बसोबास गरिरहेका बृद्ध तथा अपांग व्यक्तिहरुको हेरचाह गर्ने कामका लागि दर्ता गर्न मात्र अनुमति प्रदान गरिएको हुन्छ ।
- प्रवेषाज्ञामा "केन्द्रिय क्षेत्र" उल्लेख गरिएको विदेशी कामदारले तेल अभिभ क्षेत्रमा काम गर्न पाउन छैन तर इजरायलको अन्य केन्द्रिय क्षेत्रका साथसाथै बाहिरी क्षेत्रमा काम गर्न सक्छ ।
- प्रवेषाज्ञामा "तेल अभिभ क्षेत्र" उल्लेख गरिएको विदेशी कामदारले इजरायलको जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गर्नका लागि दर्ता गर्न सक्छ ।

माथिको बाबजुद, भिसामा उल्लेख भएअनुसार वरपर वा केन्द्रीय क्षेत्रमा ● ज्येष्ठ वा अपांगता भएका व्यक्तिहरुको हेरचाह गर्ने विदेशी केयरगिभर ज्येष्ठ वा अपांगता भएका व्यक्तिको मृत्यु नहुँदासम्म वा निज वृद्धाश्रममा नजाँदासम्म काममा रहेमा, केयरगिभरको भिसाको भौगोलिक सिमितता हट्नेछ र निजले इजरायलको जुनसुकै ठाउँमा पनि ज्येष्ठ वा अपांगता भएका व्यक्तिको हेरचाह गर्न सक्नेछन् जवसम्म निजले इजरायलमा अधिकतम काम गर्न पाउने अवधी पुरा गरेको हुँदैन र अनुमति प्राप्त भर्ती एजेन्सीले रोजगारको कानूनी दर्ता गरेको हुन्छ ।

माथि उल्लेखित सीमाहरुको उद्देश्य भनेको बाहिरी क्षेत्रमा बसोबास गरिरहेका बृद्ध तथा अपांग रोजगारदाताहरुले आफ्नो लागि इजरायल बोलाएका विदेशी केयरगिवरहरुबाट उचित हेरचाह पाउन् भन्ने सुनिश्चित गर्नु हो।

३. केयरगिवरको **रोजगारीमा बारम्बार परिवर्तन भएमा निरिक्षण:**

यदि कुनै बिदेशी केयरगिवरले इजरायलमा दुई वर्षका अवधिमा कम्तिमा तिन पटक रोजगारीको स्थान परिवर्तन गर्दछ, र यदि त्यस्तो परिवर्तनका कारण पिबा (PIBA)लाई उक्त कामदारले आफ्नो प्रवेषाज्ञा र काम गर्ने अनुमतिको दुरुपयोग गरिरहेको आशंका लागेमा त्यस्तो कामदारलाई पिबाले स्पष्टीकरणका लागि बोलाउन सक्छ। केयरगिवरले प्रवेषाज्ञाको दुरुपयोग गरेको पाइएमा, सुनुवाईका लागि लगिन र इजरायलबाट निष्कासन गर्न सकिनेछ ।

यस्तो निरीक्षणअर्न्तगत बृद्ध तथा अपांग व्यक्तिलाई वृद्वाश्रम वा अन्य संस्थामा भर्ना गरिएको कारणबाट वा त्यस्तो व्यक्तिको मृत्युको कारणबाट वा रोजगारदाताबाटै केयरगिवरको बर्खास्तीको कारणबाट वा कुनै अर्को केयरगिवर देशबाहिर गएको बेला उसको स्थानमा काम गरिरहेको अस्थायी रोजगारीको समाप्तिका कारणबाट रोजगारीमा हुन गएको परिवर्तनहरुलाई रोजगारीमा परिवर्तनका रुपमा गणना गरिने छैन । केयरगिवरले आफ्नो रोजगारीलाई निरन्तरता दिने अपेक्षा गर्न नसकिने परिस्थितिहरु जस्तै केयरगिवरले आफ्नो कामलाई निरन्तरता दिन नसक्ने हुनु, वा केयरगिवरलाई दिइएका कामका शर्तहरुको उल्लंघन वा अति बिग्रदो अवस्था, वा कार्यस्थलमा केयरगिवरमाथि भएको दुर्व्यवहार वा अत्याधिक हिंसा आदिका कारण गरिएको रोजगारी परिवर्तनलाई प्रवेषाज्ञाको दुरुपयोग मानिने छैन ।

विदेशी केयरगिवरका लागि थप जानकारीहरु:

विदेशी केयरगिवरहरु इजरायलमा आफ्नो काम अवधिसम्म विदेशी केयरगिवरहरुको निरिक्षण र नियुक्तका लागि आवद्ध इजरायलका १०० भन्दा

बढी दर्ता भएका नियुक्ती एजेन्सीहरुमध्ये कुनै एकमा दर्ता भएकै हुनुपर्नेछ। केयरगिवरहरु कुनै एक एजेन्सीमा बाँधिएका हुँदैनन् र पिबा दर्तामा नयाँ एजेन्सीका मार्फत् उनीहरुले दर्ताका लागि एजेन्सीहरु परिवर्तन गर्न सक्नेछन्।

सबै विदेशी कामदाहरु दर्ता भएका वैधानिक इजरायली नियुक्ती एजेन्सी मार्फत् इजरायलमा बोलाइएको हुनुपर्छ। र, एजेन्सीको दर्ता भएको प्रतिनिधिले नयाँ केयरगिवरलाई एयरपोर्टमै भेट्नुका साथै केयरगिवरलाई बृद्ध तथा अपांग रोजगारदाताको घरमा पुर्‍याएर आवश्यकताअनुसार केयरगिवरको कामबारे बुझाउनु पर्नेछ।

थप कुरा, कुनै एक इजरायली नियुक्ती एजेन्सीको समाजिक कार्यकर्ता वा तालिमप्राप्त प्रतिनिधिले नयाँ नियुक्ती पछि त्यसको ३० दिन भित्र उक्त रोजगारदाता र विदेशी केयरगिवरलाई गएर भेट्नुपर्नेछ। साथै नियुक्ती र काममा सबै कुरा ठीक छ भन्ने सुनिश्चित गर्न र कुनै समस्या भएको भए समाधान गर्न उक्त सामाजिक कार्यकर्ता वा तालिमप्राप्त प्रतिनिधिले एक वर्षमा कम्तीमा पनि दुईपटक गएर भेट्नुपर्नेछ।

जिम्मेवार नियुक्ती एजेन्सीले विदेशी केयरगिवरलाई कुनै प्रश्न वा समस्या भएमा सम्पर्क गर्नका लागि भनेर एजेन्सीको प्रतिनिधीको फोन नम्बरका साथै कामदारको, रोजगारदाताको र कामदार दर्ता भएको नियुक्ती एजेन्सीको सम्पूर्ण विवरण भएको नियुक्ती पत्र पनि उपलब्ध गराउनुपर्नेछ।

नियुक्ती एजेन्सीले केयरगिवरको नियुक्तीमा कुनै परिवर्तन भएको भए परिवर्तन भएको ७ दिन भित्र पिबालाई जानकारी गराउनु पर्नेछ। र, एजेन्सीले केयरगिवरको प्रवेषाज्ञाको अवधि र पिबा मार्फत् काम अनुमतिको अवधि बढाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ। त्यस्तै यदि कामदारको वर्तमान कामको अवधि सकिएको र केयरगिवरले इजरायलमा काम गर्न पाउने समयसीमा पूरा नगरेको भए एजेन्सीले उसलाई केयरगिविङको क्षेत्रमा वैकल्पिक वैधानिक काम खोज्न कामदारलाई मदत गर्नुपर्नेछ।

नियुक्ती एजेन्सीका प्रतिनिधीहरुले केयरगिवरलाई इजरायलमा उसको वैधानिक कार्यसीमा हुन्जेल आवश्यकता अनुसार कार्यस्थलमा कुनै प्रश्न वा गुनासो आएमा समाधान गर्न सहयोग गर्नुपर्नेछ।

इजरायली नियुक्ती एजेन्सीहरुले विदेशबाट नियुक्ती गरिएका केयरगिवरलाई इजरायल बोलाउँदा एकपटकका लागि निश्चित शुल्क लिन सक्नेछन्। तर, इजरायली नियुक्ती एजेन्सीले लिने र कामदारको आफ्नो देशको वैदेशिक नियुक्ती एजेन्सीले लिने शुल्क जोड्दा एनआइएस ३६७७ भन्दा बढी हुनुहुँदैन। त्यस्तै इजरायलबाट जाँदा आउँदाको हवाइभाडा भने केयरगिवर आफैंले तिर्नुपर्ने हुन्छ।

नोटः विदेशी केयरगिवरहरु काम गर्ने साताभरी बृद्ध वा अपांग रोजगारदाताको घरमै बस्नुपर्नेछ। रोजगारदाताको घरबाहिर बस्ने व्यवस्था गर्न वा आंशिकरुपमा काम गर्न प्रतिबन्धित छ।

निर्माण क्षेत्रका विदेशी कामदारहरुः रोजगार परिवर्तन गर्ने सम्बन्धमा थप सीमाहरुः

निर्माण क्षेत्रमा कार्यरत विदेशी कामदारहरुले त्रैमासिक रुपमा प्रत्येक वर्षको जनवरी १, अप्रिल १, जुलाई १ र अक्टोबर १ मा उनीहरुका रोजगारदाताहरुलाई अग्रिम रुपमा लिखित कानुनी जानकारी दिएपश्चात मात्र रोजगारदाता परिवर्तन गर्न सक्नेछन् । साविकको रोजगारदाताले कामदारका अधिकारहरुको उल्लंघन गरेको अवस्थामा यदि कामदारले त्रैमासिक अवधीका बीचमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्न चाहेमा उक्त कामदारलेत्यसो गर्नका लागिश्रम, सामाजिक मुद्धा तथा सामाजिक सेवाहरुको मन्त्रालय (यसपछि श्रम मन्त्रालय भनेर बुझिने) मा विदेशी कामदारहरुको श्रमिक अधिकारको अम्बुड्स्पर्सन (Ombudsperson) मा अनुमतिका लागि अनुरोध गर्न सक्नेछन्।

दर्ता भएका म्यानपावर कम्पनीसँग सम्झौता भएर इजरायल आउने निर्माण क्षेत्रका विदेशी कामदाहरुले माथि विशिष्टिकरण गरेका आधारमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्न चाहेमा निर्माण क्षेत्रका विदेशी कामदारहरु नियुक्तीका लागि इजाजत प्राप्त म्यान पावर कम्पनीमै मात्र परिवर्तन गर्न सक्नेछन्।

दर्ता भएका विदेशी कन्ट्र्याक्टरसँग रोजगारको सम्झौता गरेर इजरायल आउने निर्माण क्षेत्रका विदेशी कामदारहरुले उनीहरुको प्रवेषज्ञा र कामको अनुमतिका आधारमा सोही कन्ट्र्याक्टर जस्ता अन्य दर्ता भएका कन्ट्र्याक्टरसँग मात्र रोजगार परिवर्तन गर्न सक्नेछन्। र, इजाजत प्राप्त म्यानपावर कम्पनीहरुबाट रोजगारका लागि नियुक्त हुन पाउने छैनन्।

रोजगारदाता परिवर्तन गर्न चाहने कामदारहरुले नयाँ रोजगारदाताको अनुरोधमा पिबासँग सम्पर्क गर्नुपर्नेछ र पिबाले लिखितरुपमा पठाएको सकारात्मक जवाफ पत्र पाएपछि मात्र नयाँ रोजगारदातासँग काम सुरु गर्न पाउनेछन्। उक्त पत्र नयाँ रोजगारदातालाई पठाइनेछ र उसले कामदारलाई जानकारी गराउनुपर्नेछ।

सामान्य: एक विदेशी कामदारले निज योग्य भएको कुनै एक निश्चित दर्ता भएको रोजगारदातासँगको रोजगार सम्झौताका आधारमा विदेशबाट इजरायल प्रवेश गर्नका लागि प्रवेषाज्ञा पाउने छ।
तसर्थ, कामदारको प्रवेषाज्ञा निजलाई इजरायल बोलाउने रोजगारदाताका लागि राम्ररी काम गर्ने प्रयासका आधारमा तय हुनेछ। यदि, कुनै विदेशी कामदार इजरायल आएको केही समयपछि नै आफूलाई बोलाउने रोजगारदाताका लागि विश्वसनीय काम नगरी रोजगारदाता छाड्ने उद्देश्यले इजरायल आएको भए उसलाई सुनुवाइपछि प्रवेषाज्ञाको दुरुपयोग गरेको अभियोग लाग्न सक्नेछ।

श्रम इजाजत(B/1प्रवेशााज्ञा)

इजरायली कानुनमा उल्लेख भएअनुसार, विदेशी कामदारहरुलाई इजरायलमा **अस्थायी अवधीका लागि मात्र** काम गर्न इजाजत दिइनेछ जसको समाप्तिपश्चात उनीहरुले तुरुन्त देश छोड्नुपर्नेछ अन्यथा उनीहरुलाई हिरासतमा राख्न वा निष्कासन गर्न सकिनेछ । इजरायलमा काम गर्नका लागि प्रवेशाज्ञा (B/1) जनसंख्या तथा अध्यागमन प्राधिकरण (PIBA) ले योग्य इजाजतपत्र धारक रोजगारदाताहरुबाट अनुमतिपत्रप्राप्त इजरायली नियुक्ती निकायमार्फत प्राप्त गरेको निवेदनका आधारमा वा इजरायल तथा कामदारको देशका बीच भएको द्विपक्षीय सहमतिमा विशिष्टिकरण गरिएअनुसार PIBA को सम्बद्ध कार्यविधि, अनुगमन तथा अनुमतिअनुरुप विदेशस्थित इजरायली कन्सुलेटद्वारा जारी गरिन्छ ।

एकB/1 प्रवेशाज्ञा नलिई अन्य प्रवेशाज्ञाहरु जस्तै पर्यटक वा विद्यार्थी प्रवेशाज्ञामा इजरायल प्रवेश गर्ने विदेशीलाई इजरायलमा प्रवेश गरेपश्चात उसको प्रवेशाज्ञालाई श्रम प्रवेशाज्ञा वा इजाजतमा फेरबदल गर्न पाइने छैन ।

PIBAद्वारा विदेशी कामदारहरुलाईजारी गरिएको प्रत्येक B/1प्रवेशाज्ञाको अधिकतम सिमा एक वर्षको अवधीका लागि सीमित गरिएको छ । त्यसैर्ल, यदि रोजगारदाताको इजाजत लामो अवधीसम्मका लागि बैध रहेको भए पनि विदेशी कामदारहरुको B/1प्रवेशाज्ञा **एक वर्षभन्दा बढी अवधीका लागि जारी गरिने छैन ।**

B/1प्रवेशाज्ञामा थप गर्ने नगर्ने कुरा PIBAको कार्यविधिहरु तथा स्वविवेकमा भर पर्नेछ र केयरगिवरहरुका **स**म्बन्धमा भएका अपवादजनक व्यवस्था बाहेक **त्यस्तो प्रवेशाज्ञा कुनै कामदार इजरायलमा पहिलोपटक प्रवेश गरेको मितिबाट ६३ महिना बितिसकेको अवस्थामा थप समयका लागि विस्तार गरिने छैन ।**

कृपया याद राख्नुहोस्, इजरायलमा केही प्रकारका कामदारहरु जस्तै मौसमी कामदार, परियोजनासँग सम्बन्धित कामदार तथा विशेष सम्झौताअर्न्तगत आएका कामदारहरुका लागि अधिकतम अस्थायी श्रम अवधी छोटो हुन सक्नेछ, र यस्तो अवस्थाहरुमा छोटो श्रम अवधीसम्बन्धि व्यवस्था कामदारको इजरायल आगमनको परिस्थीती तथा सम्बन्धित PIBA कार्यविधिअनुरुप हुनेछ ।

इजरालयी कानुनहरु वा सम्बन्धित कार्यविधिहरुको उल्लंघन वा दुरुपयोग गरेको जस्तैः प्रवेशाज्ञाको निवेदनमा झुठा दावी गरेको, आफूले रोजगार सम्झौता गरेको रोजगारदाता बीचमै छाड्ने उद्देश्य लिएर इजरायल आएको, इजरायलमा काम गर्नका लागि प्रवेश गरेको क्षेत्रमा अयोग्य ठहरिएको वा इजरायलमा प्रथम तहका आफन्तहरु (दाजु, भाइ ', दिदी बहिनीबाहेक) रहेका लगायतका अवस्थामा पनि विदेशी कामदारलाई इजरायलबाट निष्कासन गर्न सकिनेछ ।

एक्ष्यब कार्यविधिले केयरगिविङ तथा कृषिको क्षेत्रका मा साथै विज्ञ सेफविदेशी कामदारहरुलाई इजरायलमा काम गर्ने अधिकतम कानुनी अवधी समाप्त भइसकेपछि उनीहरुको पछिल्लो कानुनी रोजगारीको अन्त्य भएदेखि गणना हुने गरी थप६० दिनसम्म देशमा रहनका लागि अनुमति दिन्छ । यो थपअवधीको उद्देश्य कामदारलाई इजरायल छोड्नका लागि तयारी पूरा गर्न दिनु हो ।

निर्माण क्षेत्रका विदेशी कामदारहरुलाई उनीहरुको पछिल्लो वैधानिक रोजगारको समय अवधि सकिए पछि इजरायल छाड्नका लागि ३० दिनको समय दिइनेछ। निर्माण क्षेत्रका कामदारहरुका लागि यो समय अवधि कम हुनाको कारण यो क्षेत्रमा वर्षौदेखि रहिआएको डिपोजिट प्रणाली हो। जसबाट कामदारहरुले इजरायल छाड्ने बेला आफूले काम गरेवापत आफ्नो

रोजगारदाताले दाखिल गरेको रकम र पिबाबाट समग्रमा पाउने निवृत्तिभरणका सुविधा पाउन सक्नेछन्।

ध्यान दिनुपर्ने महत्वपूर्ण कुरा के हो भने विदेशी कामदारहरुलेइजरायल बस्नका लागि माथि उल्लेख गरिएको ३० दिनको वा ६० दिनको थप अवधीभित्र काम गर्न पाउँदैनन् र यो अवधी इजरायल छाड्न तयारी गर्नका लागि मात्र दिइएको हो।

इजाजत प्राप्त इजरायली नियुक्ती एजेन्सी र म्यानपावर कम्पनीहरुबाट सिधै वा मार्फत् पिबाले मात्र प्रवेषज्ञा जारी गर्न र समय थप गर्न सक्नेछ। रोजगारको लामो अवधी उपलब्ध गराइदिन्छु भने कुनै निकाय वा नक्कली प्रवेषज्ञा वा पासपोर्ट जारी गर्ने अपराधिक तत्वहरुबाट सावधान रहनुहोस्। विदेशी कामदारहरुको लागि विभिन्न क्षेत्रमा दर्ता भएका नियुक्ती एजेन्सीहरु र म्यानपावर कम्पनीहरुको सूची पिबाको वेबसाइटमा छ।

विदेशी केयरगिवरहरुका लागि प्रवेशाज्ञासम्बन्धि विशेष बन्देज नियमहरु

बेरोजगार विदेशी केयरगिवरहरुः

माथि विशिष्टिकरण गरिएका ६३ महिनाको नियमका बावजुद बेरोजगार विदेशी केयरगिवरहरुले उनीहरुको इजरायलमा आगमन भएको मितिले ५१ महिना पूरा भइसकेपश्चात लामो अवधीको कामका लागि नयाँ बृद्ध वा अपांगरोजगारदाताकहाँ दर्ता गर्नसक्ने छैनन् । तसर्थ, बेरोजगार विदेशी केयरगिवरहरुले उनीहरुको आगमनका समयबाट ५१ महिना पूरा भएपश्चात अनिवार्य रुपमा इजरायल छोड्नुपर्नेछ ।

वैकल्पिक केयरगिवरका रुपमा दर्ता: कुनै बृद्ध वा अपांग रोजगारदाताको साविकको केयरगिवर छुट्टी मनाउन विदेश गएको अवस्थामा इजरायलमा ५१ महिना पूरा गरेका केयरगिवरहरुले आंशिक समयका लागि उनीहरुका लागि काम गर्न दर्ता हुन चाहेमा त्यस्ता केयरगिवरका लागि ११ महिनाको विशेष छुट दिइएको हुन्छ। तसर्थ, इजरायलमा ५१ महिना पूरा गरेका केयरगिवरहरुलाई निज पहिलो पटक इजरायल

आएको समयेदखि ६३ महिना पूरा नभएको अवस्थामा उनीहरुको नियुक्ती एजेन्सी मार्फत् पिबाबाट वैकल्पिक रुपमा मात्र अस्थायीरुपमा नयाँ नियुक्ती हुन सक्नेछ। वैकल्पिक केयरगिवरको पहिलो पटक इजरायल आएको समयेदखि ६३ महिना पूरा भएपछि उ इजरायलमा काम गर्न योग्य हुने छैन, वैकल्पिक रुपमा पनि मान्य हुने छैन। र, उसको पछिल्लो वैधानिक रोजगार अवधि समाप्त भएको ६० दिनभित्र इजरायल छाडिसक्नुपर्नेछ, अन्यथा उसलाई हिरासतमा लिन वा निस्कासन गर्न सकिनेछ।

।

रोजगार विदेशी केयरगिवरहरुः

६३ महिने हदबन्दी लाग्नु भन्दा तत्काल अगाडी वृद्ध वा अपांग **रोजगारदाताले कम्तीमा १२ महिना रोजगारमा लगाइएका विदेशी केयरगिवरका हकमा** प्रवेशाज्ञासम्बन्धी बन्देजमा केही सहजताको अनुमति दिइएको छ । त्यस्तो अवस्थामा रोगी रोजगारदाताले PIBAसमक्ष केयरगिवरको प्रवेशाज्ञामा विशेष थप अवधिका लागि निवेदन गनुपर्नेछ भने अनिवार्य रुपमा कानुनमा विशिष्टिकरण गरिएअनुसारको सामाज कल्याणवा चिकित्सकीय धारणा संलग्न गर्नुपर्नेछ जसमा त्यस्तो विदेशी केयरगिवरको रोजगारीको निरन्तरतालाई बन्द गर्नाले रोगी रोजगारदातालाई गम्भीर हानी पुग्ने कुरालाई उल्लेख गर्नुपर्नेछ ।

त्यस्तो निवेदन स्वीकृत भएमा उक्त विदेशी केयरगिवरको प्रवेशाज्ञालाई उसले सोहि रोजगारदाताका लागि कामलाई निरन्तरता दिएसम्म उसको इजरायलमा आएको पहिलो मितिदेखि ६३ महिना पूरा भइसकेपश्चात पनि थप एक वर्षका लागि विस्तार गर्न सकिनेछ ।

वैध प्रवेशाज्ञा तथा श्रम इजाजत भएको विदेशी कामदारले अन्य देशको भ्रमण गरिसकेपश्चात इजरायलमा पुनः फर्किन चाहन्छ भने निजले पुनः फिर्ता हुन पाउनका लागि **इजरायल छोड्नुपूर्व**PIBAको कार्यविधिअनुसार “inter-visa” लिनु पर्नेछ ।

अनुमति प्रदान गरिएका क्षेत्रहरु

विदेशी कामदारले इजरायलमा त्यस्ता कामदारहरुका लागि खुला गरेका रोजगारीका क्षेत्रमध्ये कुनै एक, जस्तै वृद्ध वा अपांगको हेरचाह , कृषि, सामान्य निवास निर्माण (म्यानपावर कम्पनीले दिएको रोजगार) अथवा दर्ता भएका विदेशी कन्ट्र्याक्टरमार्फत्का निर्माण अथवा जातिय पाककलाको विज्ञ सेफ अथवाअन्य विज्ञता भएका क्षेत्रमा श्रम गर्नका लागि अनुमति प्राप्त गर्दछन् ।कामदारको रोजगारीका लागि स्वीकृती प्रदान गरिएको क्षेत्र कामदारको प्रवेशाज्ञामा विशिष्टिकरणगरिएको हुन्छ ।

इजरायलमा कुनै एक अनुमतिप्राप्त क्षेत्रमा काम गर्नका लागि आएको कामदारलाई अन्य अनुमतिप्राप्त क्षेत्रमा काम गर्नका लागि अनुमति दिइने छैन । तसर्थ, उदाहरणका लागि, घरेलु हेरविचारका लागि इजरायल आएको कामदारलाई विज्ञ सेफकोरुपमा काम गर्ने गरी कार्य परिवर्तन गर्न अनुमति दिइने छैन भने विज्ञकोरुपमा आएकाकामदारलाई म्यानपावर कम्पनीको निर्माण क्षेत्र अथवा दर्ता भएका विदेशी कन्ट्र्याक्टरमार्फत्का निर्माणका क्षेत्रमा काम गर्ने अनुमति छैन। अथवा, निर्माणका लागि आएका कामदालाई सेफको रुपमा काम गर्ने अनुमति छैन।

तपाई संग क्षमता नभएको काम गर्नका लागि इजरायल प्रवेश गर्ने व्यवस्था गरी एकपटक प्रवेश गरिसकेपश्चात काम परिवर्तन गराइदिन्छु भनेरआश्वासन दिने नियुक्ती निकायहरुसँग सावधान रहनुहोस् । त्यस्तो अवस्थामा कामदारलाई तत्काल निष्कासन गर्न सकिनुका साथसाथै रोजगारदाता तथा निकायविरुद्ध फौजदारी एवं प्रशासकीय कारबाही हुन सक्नेछ ।

राहदानी रोक्का

इजरायली कानुनअर्न्तगत प्रत्येक व्यक्तिले अनिवार्य रुपमा आधिकारीक परिचयकागजात बोक्नुपर्नेछ ।

कामदारको इच्छाविपरीत उसको राहदानी रोक्का राख्नु फौजदारी अपराध हो । यदि कुनै कामदारको राहदानी निजको इच्छाविपरीत कुनै रोजगारदाता, म्यानपावरकम्पनी, नियुक्ती निकाय वा कुनै अन्य व्यक्तिले रोक्का राखेको छ भने त्यस्तो कार्य विरुद्ध उक्त कामदारले इजरायली प्रहरीसमक्ष उजुरी दिन सक्दछ ।

स्वास्थ्य बीमा

विदेशी कामदारका लागि उपयुक्त स्वास्थ्य बीमाको अत्यधिक महत्वपूर्ण हुन्छ किनभने त्यस्तो बीमा नभएमा चिकित्सकलाई जँचाउँदाकोतथा अस्पताल भर्नाको शुल्क आफैले तिर्नुपर्ने हुन्छ, जुन अन्यन्त महँगो हुने गर्छ । आकस्मिक चिकित्सकीय सेवाको आवश्यकता पर्ने कुनै पनि व्यक्तिले इजरायली अस्पतालहरुबाट त्यस्तो सेवा विना शर्त प्राप्त गर्नेछ । तर यदि उसको उचित बीमा नभएमा उसलाई त्यस्तो सेवावापत शुल्क लगाइनेछ ।

विदेशी कामदारहरुलाई काम लगाउने रोजगारदाताहरुउपर रोजगारीको अवधीभर विदेशी कामदारहरुलाई व्यक्तिगत चिकित्सकीय बीमा उपलब्ध गराउने दायित्व रहन्छ । रोजगारदाताले अनिवार्य रुपमा कामदारलाई कामदारलेबुझ्ने भाषामा बीमा नीतिको सारांश उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

यदि तपाईको बीमा कम्पनीले कुनै निश्चित घटना वा उपचारमालागेको खर्च उपलब्ध गराउन इन्कार गर्दछ भने तपाईले त्यस्तो निर्णयविरुद्ध पुनरावेदन गर्न सक्नुहुनेछ । धेरै अवस्थाहरुमा त्यस्तो पुनरावेदन बिमाकम्पनीबाट इन्कारी सूचना प्राप्त भएको २१ दिनभित्र दिइसक्नुपर्नेछ । यस विषयमा सहायताका लागि तपाईले यस पुस्तिकाको अन्त्यमा उल्लेख भएका गैरसरकारी संस्थासमक्ष गई सहयोग लिन सक्नुहुनेछ ।

सामाजिक सुरक्षा

राष्ट्रिय बीमा संघ (हिब्रुमा, बितुआक लेउमी) ले काम गर्दाको बखत लागेका चोटपटक वा सुत्केरी हुँदा विदेशी कामदारहरुलाई बीमा उपलब्ध गराउनुका साथै रोजगारदाता टाट पल्टिएर वा लिक्विडिएसनमा गएको अवस्थामा पारिश्रमिक तथा रोजगारीबाट निकाल्दा दिनुपर्ने भुक्तानी (severance pay)उपलब्ध नगराईएको भए सो बापतको क्षतिपुर्ती उपलब्ध गराउँदछ ।

माथि उल्लेख भएको व्यक्तिगत स्वास्थ्य बीमाले काम नगर्दाका बखत लागेका चोटपटकलाई मात्र समावेश गर्दछ । काम गर्दाका बखत घाइते भएको कामदारले अनिवार्य रुपमा राष्ट्रिय बीमा संघसमक्ष स्वास्थ्योपचार तथा क्षतिपूर्तिका लागि दावी पेश गर्नुपर्नेछ ।

विदेशी कामदारले उसको रोजगारदातासँग राष्ट्रिय बीमा संघमा विदेशी कामदारका नाममा खोलिएको फाइल नम्बरसोध्नु महत्वपूर्ण हुन्छ किनभने अस्पताल भर्ना हुँदा तथा काम गर्दाका बखत लागेको चोटपटकका सम्बन्धमा दावी गर्दाको अवस्थामा उक्त फाइल नम्बर आवश्यक पर्दछ ।

विदेशी कामदारहरु इजरायलसँग सामाजिक सुरक्षा सन्धीमा हस्ताक्षर गरेका देशका नागरिकहरु भएको खण्डमा अतिरिक्त नियमहरु लागू हुन सक्नेछ, जस अर्न्तगत अतिरिक्त बीमाका क्षेत्रहरुमा राष्ट्रिय बीमा संघले समेट्ने लगायत पारिश्रमिकबाट अतिरिक्त रकम कट्टा सम्म पर्दछन् ।

आवास

रोजगारदाताले विदेशी कामदारलाई अनिवार्य रुपमा उसको रोजगारीको अवधीभर र उसको रोजगारी समाप्त भएको कम्तीमा ७ दिनसम्मका

लागि सम्बद्ध नियममा विशिष्टिकरण गरिएकाशर्तहरुको पालना भएको उचित आवास उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

आवासमा निम्न कुराहरु अनिवार्य रुपमा हुनुपर्नेछ : प्रत्येक कामदारलाई सुत्नका लागि कम्तिमा ४ वर्गमीटर ठाउँ, एउटा कोठामा ६ जना कामदारभन्दा बढी हुन नहुने, प्रत्येक कामदारका लागि व्यक्तिगत दराज र खाट, तातोपनको व्यवस्था र भेन्टिलेसन, प्रत्येक कोठामा उपयुक्त उज्यालो तथा बिद्युतको व्यवस्था, बाथरुममा तातो र चिसो पानी, भान्सा र सावर, सिन्क, किचेन काउण्टर र दराजहरु, खाना पकाउन स्टोभ रेफ्रिजेरेटर, टेबल र कुर्सीहरु, ६ जना कामदारका लागि एउटा वासिङ्ग मेसिन र एउटा आगो निभाउने उपकरण । बस्ने आवासका साथै शौचालय र बाथरुममा उचित पहुँच हुनुपर्नेछ ।

केयरगिविङको क्षेत्रमा, विदेशी केयरगिवरका लागि आवास व्यवस्था रोजगारदाताको घरमै हुनेछ।

लिखित रोजगारी करार

रोजगारदाताले उसको विदेशी कामदारलाई कामदारले बुझ्ने भाषामा उसको रोजगारीको विस्तृत विवरण विशिष्टिकरणगरी हस्ताक्षरसहितको करारपत्र उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

श्रमसम्बन्धी करारमा अनिवार्य रुपमा यी कुराहरु समावेश भएको हुनुपर्दछ : रोजगारदाता एवं कामदारको परिचय, कामको विवरण, पारिश्रमिकको विवरण, पारिश्रमिकको विभिन्न भागहरु तथा सोको सम्बन्ध नीतिहरु , भुक्तानी गरिने मितिहरु, पारिश्रमिकबाट कट्टी गरिने कुनै विषयहरु, सामाजिक लाभका लागि पक्षहरुका तर्फबाट हुने योगदानको विवरण, काम सुरु हुने मिति तथा रोजगारी कायम रहने अवधि, सामान्यत काम गरिने समय तथा साप्ताहिक विश्राम, भुक्तानी हुने विदाको विवरण, बिदा, चाडपर्व छुट्टी तथा बिरामी

बिदा तथा स्वास्थ्य बीमाको विवरण र रोजगारदाताले उपलब्ध गराउने आवास । करारमा श्रममन्त्रालयको विदेशी कामदारको श्रमसम्बन्धी अधिकारको अम्बुड्सपर्सन(Ombudsperson) समक्ष उजुरी दिनका लागि त्यसको सर्म्पक जानकारी समेत अनिवार्य रुपमा उल्लेख गर्नुपर्दछ ।

पारिश्रमिक तथा यसका अंशहरु

इजरायलमा रोजगार गरिरहेको कामदारलाई न्यूनतम पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने अधिकार छ । यस्तो न्यूनतम पारिश्रमिक समयसमयमा अद्यावधिक भएअनुरुप अतिरिक्त कामका लागि तथा भ्रमण भत्ताका रुपमा मासिक रुपमा रकम भुक्तानी गरिन्छ ।

वर्षमा एकपटक सबै कामदारहरुले "आरोग्यलाभ भुक्तानी" का रुपमा रकम प्राप्त गर्नेछन् जुन कामदारको कार्यस्थलमा उसको ज्येष्ठताका आधारमा निर्धारण गरिन्छ ।

विदेशी कामदारहरुको पारिश्रमिक त्यस्तो कामदारको बैंक खातामा आधिकारीक रुपमा जम्मा गरी भुक्तानी गर्नुपर्नेछ । तथापी, यदि कामदारले चाहेमा वा रोजगारीको करार, सामुहिक सहमति वा उसको कार्यस्थलमा परम्परागत अभ्यासकारुपमा यस्तो अवस्थाका बारेमा विशिष्टिकरण गरिएकोउसको पारिश्रमिकको केहि अंश खाना र पेय (मादक पेय पदार्थबाहेक) का रुपमा कामदारले उसको कार्यस्थलमा गरेको उपभोगवापत भुक्तानी गर्न सकिनेछ । त्यस्तो खाना तथा पेय पदार्थका लागि तोकिएका मूल्य प्रचलित बजार मूल्यभन्दा बढी हुन पाउन छैन ।

पारिश्रमिक तथा सम्बन्धित भुक्तानीसम्बन्धी विस्तृत व्यवस्था यस प्रकार रहेको छ :

क) न्यूनतम ज्याला : पूर्णकालिन रोजगारी (प्रति महिना अधिकतम १८२ घण्टा) वापत एक कामदारको न्यूनतम मासिक ज्याला ५३०० NIS हो । प्रति घण्टा न्यूनतम ज्याला। २९.१२ NIS हो ।

सामुहिक सम्झौतामा विशिष्टिकरण गरिएको न्यूनतम ज्यालाभन्दा बढी हुने गरी ज्याला`, जस्तैः निर्माण क्षेत्रमा जहाँ हाल न्यूनतम मासिक ज्याला ५६०० NIS छ,पाउने विदेशी कामदारहरुको रोजगारीको क्षेत्रका लागि उच्च ज्याला तथा उचित श्रमसम्बन्धी शर्तहरु सम्झौताअनुरुप लागू हुने कुरामा जोड दिइएको छ । कामदारहरुलाई` निजले दैनिक श्रम गरेको घण्टाहरु तथा आराम गरेका दिनहरुको बारेमा लिखित रेकर्ड राख्न सुझाव दिइन्छ। **ख) अतिरिक्त श्रमकोभुक्तानी** : हप्ताको ६ दिन काम गर्ने कुनै कामदारले दिनमा ८ घण्टाभन्दा बढी काम गरेमा न्यूनतम ज्यालाभन्दा बढी हुने गरी अतिरिक्त भुक्तानी प्राप्त गर्नेछ । त्यस्तै, हप्ताको ५ दिन काम गर्ने कुनै कामदारले दिनमा ९ घण्टाभन्दा बढी काम गरेमा प्रत्येक थप घण्टाको अतिरिक्त भुक्तानी प्राप्त गर्नेछ ।

प्रत्येक दिनको अतिरिक्त कामको पहिलो दुई घण्टाको लागि कामदारले उसको सामान्य प्रतिघण्टाको दरको १२५% का दरले भुक्तानी प्राप्त गर्नेछ । त्यसपछि प्रत्येक अतिरिक्त कामको घण्टाका लागि, कामदारले उसको साविकको प्रतिघण्टाको दरको १५०% का दरले भुक्तानी प्राप्त गर्नेछ ।

मामिला कानूनमा निर्धारण गरिए अनुसार अतिरिक्त समयको भुक्तानीका लागि माथिका नियमहरु अशक्त रोजगारदाताको घरमा बस्ने केयरगिवरका हकमा लागू हुने छैन ।

ग) भ्रमण भत्ता : पारिश्रमिकका अतिरिक्त, कार्यस्थलसम्म पुग्नका लागि यातायातको आवश्यकता पर्ने कामदारले उसको रोजगारदाताबाट त्यसवापत भत्ता प्राप्त गर्न पाउनेछ । त्यस्तो अग्रीम भुक्तानी रकम प्रतिदिन अधिकतम २२.६० NIS वा अग्रीम बस पास वा टिकटको रकममध्ये जुन कम हुन आउँछ सोहीअनुरुप भुक्तानी गरिनेछ । जोक कामदार कार्यस्थलमो बस्छ वा

उसको रोजगारदाताले आफ्नो (रोजगारदाताकै) खर्चमा कार्यस्थलमा पुर्‍याइदिन्छ भने त्यस्तो कामदारले यो भत्ता पाउनेछैन ।

घ) स्वास्थ्यलाभ भुक्तानी : कम्तीमा एक वर्ष रोजगारी गरेका कामदारले वर्षको एकपटक आरोग्यलाभ (हिब्रुमा, दमेइ हाभ्राह) का रुपमा रोजगारदाताबाट रकम भुक्तानी लिन पाउनेछ । यो रकमNIS ३७८प्रतिदिनको दरले ५ वा बढी दिनले गुणन गरी कामदारे उक्त कार्यस्थलमा रोजगारीका लागि नियुक्त भएकोवर्षको संख्याका आधारमा निम्नानुसार निर्धारण गरिन्छ :

रोजगारीको पहिलो वर्षका लागि- ५ दिन

रोजगारीको दोस्रो तथा तेस्रो वर्षका लागि- ६ दिन

रोजगारीको चौथो वर्षदेखि दशौं वर्षका लागि

स्वास्थ्यलाभ वापतको भुक्तानी वर्षको एकपटक, जुन र सेप्टेम्बर महिनाको बीचमा गरिन्छ ।

ङ) भुक्तानी हुने दिनः मासिक रुपमा भुक्तानी गर्ने गरी नियुक्त भएको कामदारले अघिल्लो महिनाको पारिश्रमिक पछिल्लो महिनाको ९ तारिखसम्ममा प्राप्त गरिसक्नेछ।

पारिश्रमिक कट्टी

रोजगारदाताले विदेशी कामदारको तलबबाट निम्नलिखित रकमहरु कट्टी गर्न सक्नेछ :

क) कानुनअर्न्तगत कट्टि गर्नपर्ने रकम (आयकर तथा राष्ट्रिय बीमा शुल्क)

ख) आवास तथा सम्बन्धित खर्चहरु, तर यसरी कट्टि गर्दा नियमावलीमो विशिष्टिकरण गरिएको सीमाभन्दा बढी नहुने गरी कट्टि गर्नुपर्छ । (विस्तृत विवरण तल हेर्नुहोस्)

ग) व्यक्तिगत स्वास्थ्य बीमावापतको भुक्तानीका लागि भएको कट्टी (नियमावलीमा विशिष्टिकरण गरिएको सीमाअनुरुप)

घ) कामदारले रोजगारदातालाई तिर्नुपर्ने ऋण रकम, यदि कामदारले लिखितमा त्यस्तो कट्टिका लागि मञ्जुर गरेको भएमा । विदेशी कामदारका रोजगारदाताहरुका लागि कानुनद्वारा तोकिएको शुल्क तथा करहरु भने कामदारको पारिश्रमिकबाट कुनै पनि अवस्थामा कट्टी गरिने छैन ।

कामदारको पारिश्रमिकबाट कुनै पनि अन्य रकम कट्टी गरिने छैन ।

स्वास्थ्य बीमा, उपयुक्त आवास तथा सम्बन्धित खर्चहरु तथा रोजगारदातालाई तिर्नुपर्ने ऋणवापत मासिक अधिकतम कट्टा गर्न सकिने भनेको कामदारको पारिश्रमिकको २५% हो । **यसरी तलबबाट हुने कट्टा स्वत: कट्टा हुने होइन र रोजगारदाताले वास्तविक खर्च मात्र कट्टी गर्न सक्नेछ भन्ने कुरामा जोड दिइएको छ ।** तसर्थ, कट्टी गर्न पर्ने रकम पारिश्रमिकको २५%भन्दा कम भएमा रोजगारदाताले सबै २५%कट्टी नगर्न सक्छ । यसका साथै, कट्टी गर्नु पर्ने वास्तविक रकम २५% भन्दा बढी भएको अवस्थामा पनि रोजगारदाताले मासिकको २५%भन्दा बढीकट्टी गर्न पाँउदैनन् । रोजगारीको अन्तिम महिनाका लागि अपवादका रुपमा सबै स्वीकृत खर्चहरु, २५%भन्दा बढी हुने भएपनि कट्टी गर्न सकिनेछ ।

रोजगारदाताले आफ्नो काममा लगाएको विदेशी कामदारलाई प्रत्येक महिना पारिश्रमिक, त्यसका विभिन्न अंशहरु र कानुनमा निर्धारण भएबमोजिमगरिनेकट्टी निर्धारण गरी पारिश्रमीक रसिद भर्पाइ दिनुपर्नेछ ।

माथि उल्लेखित स्वीकृतप्राप्त कट्टीहरुको विस्तृत विवरण तल उल्लेख गरिएको छ :

आयकर: आयकर कामदारको पारिश्रमिकबाट रोजगारदाताले कट्टी गरी कर अधिकारीसमक्ष दाखिल गरिन्छ । विदेशी कामदारलाई काममा लगाउने रोजगारदाताले आफूमाथि लगाइएको कुनै पनि लेभी वा दस्तुर विदेशी कामदारको पारिश्रमिकबाट कट्टी गर्न पाउने छैन र त्यस्ता रकमहरुअधिकारीसमक्ष,रोजगारदाताले कामदारको पारिश्रमिकभन्दा भिन्नै गरी दाखिल गनुपर्नेछ ।

राष्ट्रिय बीमा (हिब्रुमा, बितुआक लेउमी) : यो बीमा प्रयोजनहरुका लागि रोजगारदाताले विदेशी कामदारको पहिलो NIS ५९४४ पारिश्रमिकको ०.०४% र NIS ५९४४ भन्दा माथिको प्रत्येक शेकेल पारिश्रमिकको ०.८७% कट्टी गर्न सक्नेछ । रोजगारदाताले उक्त कट्टी गरेको रकमहरु अनिवार्य रुपमा राष्ट्रिय बीमा संस्थामा दाखिल गर्नुपर्नेछ ।

इजरालयसँग सामाजिक सुरक्षा सन्धीमा हस्ताक्षर गरेका देशका नागरिक रहेका विदेशी कामदारहरुको हकमा अतिरिक्त नियमहरु तथा कट्टीहरु लागू हुन सक्नेछन् । विस्तृत जानकारीका लागि कृपया राष्ट्रिय बीमा संस्थामा सर्म्पक राख्नुहोला ।

स्वास्थ्य बीमाका लागि पारिश्रमिकबाट कट्टी

रोजगारदाताले स्वास्थ्य बीमाका लागि भुक्तानी गर्नेछ । साथै, रोजगारदाताले विदेशी कामदारहरुको पारिश्रमिकबाट अधिकतम तल विशिष्टिकरण गरिएको रकमसम्म हुने गरी केही भाग कट्टी गर्न सक्नेछ :

केयरगिविङको क्षेत्रमा काम गर्ने विदेशी कामदारको हकमा : रोजगारदाताले बीमावापत भुक्तानी गरेको रकमको आधा रकमसम्म वा NIS १३४.६३ मध्ये जुन कम हुन आउँछ सोही रकम ।

कृषि क्षेत्रमा विदेशी कामदारका लागि, विद्युत, पानी र सम्पत्ति करसहितका खर्चसहित तलबबाट कटौती गर्न सकिने आवास खर्च प्रति महिना ५३२.८७ nis हो वा समय समयमा अद्यावधिक हुन्छ।

कृषिबाहेक अन्य क्षेत्रमा कार्यरत विदेशी कामदारहरुका लागि, आवास र सम्वन्धित खर्चका लागि अनुमति दिइएको कटौती निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छः

आवासका लागि पारिश्रमिकबाट कट्टी

यदि कामदारलाई उपलब्ध गराइएका आवास रोजगारदाताको स्वामीत्वमा नभएमा रोजगारदाताले कामदारको पारिश्रमिकबाट त्यस्तो कामदार बस्ने गरेको क्षेत्रका आधारमा तल उल्लेखित तालिकामा विशिष्टिकरण गरिए अनुसारको रकम कट्टी गर्न पाउनेछ :

आवास क्षेत्रःमासिकरुपमाकट्टी गरिने रकम

जेरुसेलमः NIS ४११.५६

तेल अभिभ :NIS ४६७.९८

हाइफाः NIS ३१२.०१

सेन्टरः NIS ३१२.०१

साउथः NIS २७७.३७

नर्थः NIS २५५.२१

महत्वपूर्ण: यदि उक्त आवास रोजगारदाताको स्वामीत्वमा भएमा माथि विशिष्टिकरण गरिएको रकमको आधा मात्र रकम अधिकतम रुपमा कट्टी गर्न स्वीकृत गरिएको छ।

अन्य सम्बन्धित खर्चको कटौती: गैर -कृषि विदेशी कामदारहरु

रोजगारदाताले विदेशी कामदारको पारिश्रमिकबाट मासिक रुपमा पानी तथा बिजुली र सम्पत्ति करवापत तल उल्लेखित रकमभन्दा नबढ्ने गरी रकम कट्टी गर्न सक्नेछ ।

विदेशी केयरगिवर - NIS ७९.२८

अन्य कुनै विदेशी कामदार - NIS ९२.२७

साप्ताहिक विश्राम बिदा तथा बिदा

साप्ताहिक विश्राम अवधी - कार्यअवधी तथा विश्रामसम्बन्धी कानुन १९५१ का अनुरुप कामदारहरुले शुक्रबार वाशनिबार वा आइतबार पर्ने गरी कम्तीमा ३६ घण्टा साप्ताहिक विश्राम अवधीका रुपमा पाउनेछन् ।

मामिला कानूनमा निर्धारण भए अनुरुप माथिको ३६ घण्टाको नियम रोजगारदातासँगै बस्ने केयरगिवरहरुको हकमा लागूहुँदैन। तथापी, उनीहरुले अनिवार्य रुपमा हप्तामा कम्तिमा २५ घण्टासम्मको आराम गर्ने अवधी पाउनेछन् ।

तलबी छुट्टी : प्रत्येक कामदारहरुले प्रत्येक वर्ष तल उल्लेख गरेबमोजिम तलबी छुट्टी लिन पाउनेछन् :

सन् २०१७ जनवरी १ देखि लागू भएअनुसार,

पहिलो ५ वर्षको रोजगारीमा प्रत्येक वर्षका लागि १६ दिनको तलबी बिदा।

छैठौँ वर्षको लागि - वर्षको १८ दिन तलबी बिदा

सातौँ वर्षको लागि - वर्षको २१ दिनतलबी बिदा

आठौं वर्ष र त्यसभन्दा पछिको लागि:वार्षिक रुपमा अधिकतम २८ दिन हुने गरी प्रत्येक रोजगारी वर्षमा १ दिनको थप बिदा ।

नोटः माथि उल्लेख गरिएको छुट्टीका दिन संख्याहरु क्यालेण्डर दिनहरु हुन् जसमा हप्ताको अन्तिम दिन तथा काम नभएको दिनलाई समावेश गर्दछ । त्यसैले, २०१७ जनवरी १ मा लागू भएदेखि, हप्ताको ५ दिन काम गर्ने व्यक्तिले रोजगारको पहिलो पाँचवर्षसम्म वास्तवमा १२ दिनको तलबी बिदा पाउँछ। त्यस्तै हप्ताको ६ दिन काम गर्ने व्यक्तिले रोजगारको पहिलो पाँचवर्षसम्म वास्तवमा १४ दिनको तलबी बिदा पाउँछ॥ सोही नियम तत्पश्चातका वर्षहरुमा समेत लागू हुन्छ।

यस्तो छुट्टी जुन रोजगारीको वर्षको हो त्यहि वर्षको अन्त्यमा, वा कामदार एवं रोजगारदाताको सहमतिमा आउने वर्षको रोजगारीका क्रममा दिइनुपर्दछ ।

धार्मिक विदा - मासिक रुपमा काममा लगाइएका सबै कामदारहरुले वर्षमा ९ दिनसम्मको धार्मिक बिदाबापतको रकम, यदि त्यस्तो धाार्मिक विदा साप्ताहिक विश्राम विदाका अवधीमा परेको छैन भने, पाउनेछन् । त्यस्तो धार्मिक विदा कामदारले रोजेबमोजिम कामदारले अपनाएको धर्म वा जेविस धार्मिक विदामध्ये कुनै हुनसक्छ ।

बिरामीवापत भुक्तानी : कामदारहरुले उनीहरुको रोजगारीको अवधीका आधारमा (उनीहरुले काम गरेको प्रत्येक महिनाको लागि एक दिन र आधा),

चिकित्सकको सल्लाह अनुसार काम गर्न असमर्थ भएकोमा अधिकतम ९० दिनसम्मका लागि विरामीवापत भुक्तानी लिन पाउनेछन् ।

विरामी भएको अवस्थामा कामदारहरुले पहिलो दिनका लागि कुनै भुक्तानी पाउनेछैनन् । विरामी भएको दोस्रो र तेश्रो दिनका लागि रोजगारदाताले उनीहरुको नियमीत तलबको ५०% रकम भुक्तानी गर्नुपर्नेछ भने चौथो दिनबाट अधिकतम अवधिसम्मका लागि उसको नियमीत तलब भुक्तानी दिनुपर्नेछ ।

कार्यसम्बन्धको समाप्ति

सूचना

मासिक रुपमा रोजगारीमा लगाइएको विदेशी कामदार (जो केयरगिवर होइन) ले आफ्नो कार्यस्थल छोड्दा अनिवार्य रुपमा तल उल्लेख गरेबमोजिम आफ्नो रोजगारदातालाई पूर्व लिखित सूचना दिनुपर्दछः

रोजगारीको पहिलो ६ महिनामा: काम गरेको प्रत्येक महिनाको १ दिन । रोजगारीको ७ औँ महिनादेखि ११ औँ महिनाको अन्त्यसम्म - ६ दिनका साथै प्रत्येक थप काम गरेको महिनाको लागि अढाई दिन । रोजगारीको १ वर्षपश्चात - १ महिना ।

कामदारलाई बर्खास्त गर्न चाहने रोजगारदाताले पनि सोहीअनुरुप माथि विशिष्टिकरण गरेबमोजिमकै समाय अवधीसहितकोअग्रीम सूचना दिनुपर्नेछ ।

अग्रीम सूचना नदिनेकुनै कामदार जा रोजगारदाताले अन्य पार्टी क्षतिपूर्ति रकमबापत् उक्त अवधिमा दिइने साविकको तलब बराबर भुक्तानी गर्नुपर्ने हुन्छ।

बृद्ध तथा अपांग रोजगारदाताको विशेष आवश्यकताका कारणले गर्दा विदेशी केयरगिवरहरुले काम छाड्नु पूर्व लामो समय अवधि राखेर पूर्व लिखित सूचना दिनुपर्नेछ र केयरगिवरले रोजगारी निरन्तरता दिने कुनै कारण नभएको अवस्थामा बाहेक यो अवधि पूरा हुनुअघि रोजगारदातालाई छाडेर जान पाउने छैन। केयरगिवरले दिने लामो अवधिको पूर्व लिखित सूचनाको विस्तृत जानकारिका लागि माथि हेर्नुहोस्।

असहाय वा असक्त व्यक्तिलाई अग्रीम सूचना नदिई वा वैकल्पिक सहायता उपलब्ध नभएको अवस्थामा काम परित्याग गरेमा त्यस्तो कार्य फौजदारी अभियोगठहरिन सक्नेछ र त्यस्तो कार्यउपर अभियोजन एवं निष्कासन हुन सक्नेछ ।

बर्खास्तगीवापत भुक्तानी (हिब्रुमा, पित्जुइ पितुरिम)

कुनै कामदारलाई कुनै रोजगारदाताका लागि वा कुनै एक स्थानमा एक वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधीका लागि काम गरिसकेपश्चात बर्खास्ती गरिएमा त्यस्तो बर्खास्तगीवापत भुक्तानी (**पित्जुइ पितुरिम**) लिन पाउनेछ । त्यस्तो बर्खास्तगीवापत भुक्तानीको दर रोजगारदाता वा कुनै एक कार्यस्थलमा रोजगारी गरेवापतको प्रत्येक वर्षका लागि एक महिनाको ज्याला बराबरको रकम हुनेछ । एक वर्षको रोजगारीपश्चात आफ्नो रोजगारदाताको मृत्यु भएको वा निज टाट पल्टिएको कारणबाट त्यस्तो रोजगारी बन्द भएको अवस्थामा वा संस्थानको हकमा लिक्विडेसनमा गएको अवस्थामा त्यस्तो कामदारले निजको बर्खास्ती भएकै झैं गरी बर्खास्तगीवापतको भुक्तानी पाउनेछ ।

पेन्सनसँग सम्बन्धित सामान्य थप आदेश सबै इजरायली रोजगारदाताहरुलाई बाध्यकारी हुनेछ । जानकारीका लागिकृपया श्रम मन्त्रालयको बेवसाइट www.molsa.gov.ilमा हेर्नुहोस् ।

बर्खास्तगीवापत भुक्तानी र पेन्सन कट्टी दाखिला रकमः

विदेशी कामदाहरुको बर्खास्तगीवापतको भुक्तानी, पेन्सन कोष, र अध्ययन निरन्तरताको लागि वित्तीय सुविधा आदीका साथै केयरगिविङ कम्पनीहरु मार्फत् पाउने विदेशी केयरगिवरहरुको पारिश्रमिकको अंश, प्रत्येक कामदारको नाममा PIBA ले राखेको दाखिला खातामा जम्मा हुनेछ। रोजगारदाताले निर्माणका प्रत्येक विदेशी कामदारको लागि दाखिला गर्नुपर्ने रकम NIS ७१० वा वार्षिक रुपमा अद्यावधिक गरिएअनुसार हुनेछ।

केयरगिविङ कम्पनीहरुले प्रत्येक विदेशी केयरगिवरको मासिकरुपमा लागि दाखिला गर्नुपर्न रकम,श्रम मन्त्रालयको नियम, सामूहिक सम्झौता वा विस्तार आदेश वा अन्य कुनै सम्झौताका आधारमा माथिका फाइदाहरुलाई मध्यनजर गर्दै रोजगारदाताले गर्ने भुक्तानी वा भुक्तानी गर्ने सँग भएको सम्झौता अनुरुप जुन बढी हुन आउँछ त्यही हुनेछ।

मासिक रुपमा गरिने उक्त भुक्तानी कामदारको पारिश्रमिकबाट काट्न पाइने छैन।

विदेशी कामदारलेकानूनी र स्थायी रुपमा इजरायल छाड्दा अर्जित ब्याज, कम बैंक शुल्क, १५ प्रतिशतको कम कर, सहितको संचित रकम पाउनुपर्नेछ। कामदारलेसीमा नियन्त्रण कटेपछि उक्त रकम इजरायलको एयरपोर्टमा रहेका बैंकबाट आमेरिकी डलरमा (यदि कामदार वा रोजगारदाताले जानुअघि कम्तीमा १० कार्य दिन अघि PIBAलाई यसको लागि निवेदन दाखिला गरेको भए)वा निवेदन दाखिला गरेको ३० कार्य दिन भित्र कामदारको विदेशमारहेको बैंक खातामा सोझै दाखिला भइ प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।

यदि कामदारले देशमा बस्न पाउने उसको बैधानिक समय सीमा सकिएपछि पनि इजरायल नछाडेमा ले PIBA ले जम्मा गरेको रकम कट्टा गरिदै जानेछ। यो रकम कामदारको इजरायलमा अवैधानिक बढी बसाइको प्रत्येक महिना तल विशिष्टिकरण गरिए अनुसार काटिदैं जानेछ र ६ महिनापछि को बढी बसाइमा भने कामदारले सम्पूर्ण रकम जरिवाना तिर्नुपर्नेछ।

समय सीमाभन्दा बढी बसाइमा कट्टा हुने रकम यसप्रकार छः

एक महिना र दुई महिनाबीचको बढी बसाइः १५ प्रतिशत कट्टा, दुई महिना र तीन महिनाबीचको बढी बसाइः २५ प्रतिशत कट्टा, तीन महिना र चार महिनाबीचको बढी बसाइः ३५ प्रतिशत कट्टा, चार महिना र पाँच महिनाबीचको बढी बसाइः ५० प्रतिशत कट्टा, पाँच महिना र छ महिनाबीचको बढी बसाइः ६५ प्रतिशत कट्टा र कामदारले इजरायल छाड्नुपर्ने मितिको १८ महिनाभित्र निजले इजरायल छाड्न नसक्नु र अवैधानिक रुपमा बस्नुको विकल्प नभएका कारण वा अरुमाथिको विश्वासका कारण गल्ती भएको भनेरआवेदन नदिइएको खण्डमा भनेछ महिना पछि उसको सम्पूर्ण रकम काटिनेछ।

जाहेरी दर्ता

कुनै विदेशी कामदारहरुलाई न्यूनतम ज्याला भुक्तानी नगर्ने वा अनुमति पाएकोभन्दा बढी रकम कामदारहरुको पारिश्रमिकबाट कट्टी गर्ने वा रोजगारीसम्बन्धी करार, आवास, स्वास्थ्य बीमा, विस्तृत तलब भर्पाइ नदिने वा बर्खास्तीको अग्रीम सूचनाहरुको दायित्वहरु पूरा नगर्ने रोजगारदाताले प्रशासकीय कसुर गरेको ठहर्छ र त्यस्तो रोजगारदातालाई नीजको प्रत्येक

उल्लंघनका लागि NIS ५००० जरिवाना गर्न सकिन्छ । गम्भीर घटनाहरुमा त्यस्तो रोजगारदाताविरुद्व फौजदारी अभियोग दायर गर्न सकिन्छ ।

माथि उल्लेखित दायित्वहरु पूरा नगरेका रोजगारदाताका कामदारहरु वा कानुनमा व्यवस्था भए अनुसारका रोजगारीका अन्य शर्तहरुको उल्लंघन भएको सम्बन्धमा उजुरी दिने कामदारहरुले श्रममन्त्रालयको श्रम कानुनहरुको कार्यान्वयनप्रशासन मा टेलिफोन नम्बर ०३-७३४७२३० वा १८००-८००-१२६ मार्फत उजुरी दिन सक्नेछन् ।

यसका साथै, कामदारहरुले श्रम मन्त्रालयको विदेशी कामदारकोश्रम अधिकारसम्बन्धी अम्बुड्सपर्सन (Ombudsperson) समक्ष फोन नम्बर १८००-३५४-३५४ मा पनि उजुरी दर्ता गराउन सक्दछन् ।

इ मेल-report.achifa@economy.gov.il

अनलाइन फाराम मार्फत उजुरी दर्ता गर्नें।

कुनै कामदारले उजुरी दिएकै कारणले वा असल नियतले अर्को कामदारलाई त्यस्तो उजुरी वा दावी दर्ता गर्न सहयोग गरेकै कारणले कामबाट बर्खास्त गर्न वा तलब घटाउनबाट रोजगारदातालाई कानुनले रोक लगाएको छ । आफ्नो विदेशी कामदारउपर यसप्रकारको व्यवहार गर्ने रोजगारदाताले फौजदारी कार्य गरेको ठहरिन्छ र निजउपर माथि उल्लेख गरे बमोजिम नै उजुरी गर्न सकिन्छ ।

आफ्नो देशसँगको द्विपक्षीय सम्झौता अन्तर्गतमा (हाल कृषि र निर्माण क्षेत्रका साथै केयरगिविङ क्षेत्रमा चालक कार्यक्रम) रहेर इजरायल आउने कुनै विदेशी कामदारले PIBA को हटलाइनमा सम्पर्क गरेर रोजगारदाता वा

नियुक्ती निकायहरुको विरुद्धमा उजुरी दर्ता गर्न सक्नेछन्। साथै आवश्यक जानकारी पनि लिन सक्नेछन्। हटलाइन फोननम्बर: १७००-७०७-८८९ ।

यौनजन्य हिंसा

कामदारमाथि यौनजन्य हिंसा गर्ने रोजगारदाता वा अन्य व्यक्तिले फौजदारी अपराध गरेको हो। यदि तपाईले कुनै पनि प्रकारको यौनजन्य हिंसा सामना गर्नुपरेको अवस्थामा तपाईले प्रहरीसमक्ष उजुरी दिन सक्नुहुनेछ । भावनात्मक सहायताका लागि यौनजन्य हिंसाका पीडित को आकस्मिक हटलाइन नम्बर :१२०२ मा कल गर्न सक्नुहुनेछ ।

सूचना तथा कानुनी सहायता

दासत्व तथा मानव तस्करी

यदि तपाईलाई अत्यन्त कठोर अवस्थामा रोजगारीमा लगाइएको छ वा तपाईलाई आधारभूत स्वतन्त्रता वा आधारभूत मानवीय अवस्थाहरुको उपभोग गर्नबाट बन्देज लगाइएको छ भने तपाई दासत्व वा मानव तस्करीजस्तो जघन्य अपराधको शिकार हुनुभएको हुनसक्दछ । त्यस्ता अपराधबाट पीडित भएकाहरुले न्याय मन्त्रालयको कानुनी सहायता महाशाखाबाट नि:शुल्क कानुनी सहायता लिन सक्दछन् । थप जानकारीका लागि महाशाखामा सर्म्पक गर्नुहोस्: टेलिफोन: ०२-६४६७७१७ वा १-७००-७०-६०-४४ एक्सटेन्सन ४,, ठेगाना : Henrietta Szold St. No. 4, Tel Aviv.

आपतकालिन टेलिफोन नम्बरहरु

प्रहरी : १००

एम्बुलेन्स : १०१

अग्नी नियन्त्रण विभाग : १०२

विदेशी कामदारको सामान्य जानकारी, सुझाव तथा कानुनी उपचारका लागि तपाईले तल उल्लेखित कामदारका श्रम अधिकारसम्बन्धी गैरसरकारी संस्थाहरुमा सम्पर्क गर्न सकिनेछ।

Kav La'Oved:

तेल अभिभ :75 Nahalat Binyamin St. 4th floor

फोन नम्बर: 03-6883766,**फ्याक्स**:03-6883537

(आइतबार, सोमबार, र मंगलबारः बिहान ९:००-१६:३०, बिहीबार१२:०० - १८:०० बजेसम्म, चिनियाँ भाषामा जानकारीः सोमबारः १८:००-२१:००)

हाइफा: 18 Herzl St. (Beit Hakranot), 2nd floor, room 224, Haifa 33121

फोन नम्बर: 04-8643350, **फ्याक्स** : 04-8644238

Mercaz HaBshorah
PO Box 2694, Nazareth 16126

फोन नम्बर: 04-6082228

Reception Hours: Wed and Fri; 9:00-15:00

Physicians for Human Rights (Israel):
Clinic hours: Sunday, Tuesday, Wednesday 15:00-22:00
4 Baruch Sapir St., Yafo
Tel: 03-5133120

यौन पीडितहरूका लागि हटलाइन सेवा

महिलाः १२०२, पुरुषः १२०३

अरब महिलाः ०४-६५६६८१३

थप जानकारी

तपाईले थप जानकारीका लागि इजरायलस्थित आफ्नो देशको दुतावाससँग समेत सर्म्पक गर्न सक्नुहुनेछ - जानकारीका लागि मन्त्रालयको वेबसाइट www.mfa.gov.il.हेर्नुहोस् ।

द्विपक्षीय सम्झौताअन्तर्गत निर्माण तथा कृषि क्षेत्रमा इजरायल आएका आप्रवासी कामदारहरुका लागि जानकारी तथा उजुरीका लागि PIBAर CIMIले हटलाइन पनि सञ्चालन गरेको छ। उक्त हटलाईनको नम्बर १७००-७०७-८८९हो ।

राष्ट्रिय बिमा संस्था (बिटुआक लेउमी सामाजिक सुरक्षा)राष्ट्रि सुचना केन्द्र

फोन नम्बरः ६०५०, ०४-८८१२३४५

PIBA-राष्ट्रिय सेवा तथा सुचना केन्द्र३४५०

www.piba.gov.il

जनसङ्ख्या तथा अध्यागमन निकायका डिपोजिट्स युनिटहरू इमेल ठेगाना Pikdonot@sa.piba.gov.il

फोन ०२-६२९४६१५/६१६/ ६१७/ ६२७/ ६२८/ ६२०

यस पुस्तिकाको अद्यावधिक संस्करण तथा भुलसुधारका लागि कृपया

PIBAको वेबसाइट www.piba.gov.ilहेर्नुहोस् ।

जनसंख्या तथा आप्रवासन प्राधिकरण