

# Правен наръчник за чуждестранни работници в Израел

## Въведение

В наръчника в резюме са изложени някои от основните трудови права и задължения и визови изисквания за чуждестранни работници в Израел. **Това кратко изложение служи само за представяне на основна информация и не замества приложимото законодателство, процедури и наредби по прилагане, които са императивни /задължителни/.**

Визовите условия и задължения, посочени в този наръчник са общите условия, приложими за всички чуждестранни работници. Могат да се прилагат и други допълнителни правила и условия за специфичните сектори или при специални обстоятелства.

Описаните условия на труд в този наръчник са минимално изискуемите условия. Ако работодателят и работникът се споразумеят за по-добри условия на труд, или по колективни договори или наредби по прилагане са предвидени по-добри условия, които са приложими за конкретното работно място, тези по-добри условия ще се прилагат вместо изброените по-долу.

Най-общо, за чуждестранен работник в Израел са приложими същите условия на труд като за израелските работници. В допълнение на тези основни права, работодателите трябва да предоставят на работниците писмен трудов договор, частна здравна застраховка и подходящо жилище.

Сумите в този наръчник се актуализират от периодично. Този наръчник отразява законовите разпоредби към септември 2011 г.

## Съдържание:

1. Легална заетост
2. В/1 виза
3. Разрешени сектори
4. Задържане на паспорт
5. Здравно осигуряване
6. Социална сигурност
7. Настаняване
8. Писмен трудов договор
9. Заплата и нейните компоненти
10. Удръжки от заплатата
11. Седмични почивки и отпуски
12. Прекратяване на трудовото правоотношение
13. Регистриране на жалби

14. Посреднически агенции
15. Сексуално посегателство
16. Информация и правна помощ
17. Обща информация

За информация на читателя, този наръчник е изготвен за работник от мъжки род, но цялата информация е приложима еднакво за мъже и жени. Думата „работник” е използвана равнозначно и за мъже и за жени.

## **1. Легална заетост**

Само работодател, който притежава валидно разрешение за труд, издадено от Службата по въпросите на населението и имиграцията в Министерството вътрешните работи /от нататък наречено ПИБА/ може да наеме чуждестранен работник, и само чуждестранен работник с валидна трудова виза и разрешение /от тук нататък наречена „виза В/1/ за съответен сектор, определен от ПИБА може да бъде нает от лицензиран работодател.

Лицензираният работодател трябва да регистрира наемането на чуждестранни работници съгласно процедурите на ПИБА за съответния сектор преди започване на заетостта.

Чуждестранният работник трябва да бъде нает на позиция на пълно работно време от техния легален работодател – работа на непълно работно време за чуждестранните работници е забранена.

Чуждестранните работници могат да работят само за регистрирания и лицензиран работодател, за който имат разрешение за работа. Те не могат да работят за друг работодател дори и по-време на прекъсване на работа, по време на отпуски, дневни почивки или след регламентираното работно време. Чуждестранен работник, за който се установи, че работи за друг работодател, може да бъде депортиран, а работодател наел незаконно чуждестранен работник ще бъде глобен или подведен под наказателна отговорност.

Чуждестранен работник, желаещ да напусне или смени работодателя си, не се нуждае от „разрешение” от първоначалния си работодател. Работниците, обаче трябва да връчат предизвестие на настоящия си работодател и трябва да уведомят ПИБА и своята посредническа агенция или Контактора на работна ръка за промяната.

Безработните чуждестранни работници имат до 90 дни от датата на прекратяване на предходната си заетост, за да намерят и регистрират алтернативна заетост с лицензиран работодател в сектора, посочен в

тяхната виза В/1. Ако работникът не регистрира легална заетост в рамките на 90 дни, той е задължен да напусне Израел, и ако не го направи, може да бъде задържан и депортиран.

#### **Специални правила за строителните работници:**

Независимо от по-горе казаното, чуждестранните работници, заети в сектор строителство, могат да сменят работодателя си само на всеки 3 месеца, на 1ви януари, 1ви април, 1ви юли и 1ви октомври всяка година, след връчване на предизвестие на работодателя. Ако работникът иска да смени работодателя си между тези дати, в случаите, когато настоящият им работодател нарушава техните права, той може да подаде искане за това до Омбудсмана за чуждестранните работници /трудови права/ на телефон 03-7347230 факс: 03-7347269 или 050-6240546. Подробности за други специални процедури, отнасящи се до чуждестранните строителни работници, могат да бъдат намерени на интернет страницата на Омбудсмана : [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il) .

**Обслужващ сектор /болногледачи/** – Подробности, отнасящи се до новите методи за заетост на чуждестранни болногледачи, изискванията за регистрация при лицензирани посреднически агенции и други специални условия и ограничения, както и информация за регистрацията в базата данни на безработните чуждестранни болногледачи, можете да намерите на интернет страницата: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il) Моля обърнете внимание, че болногледачите трябва да са настанени в домовете на техните работодатели /стари хора и хора с увреждания/ и настаняване другаде е забранено.

## **2. Разрешения за работа (виза В/1)**

Както е предвидено в израелското законодателство, на чуждестранните работници се разрешава да работят само за определен период от време, след който те са задължени да напуснат веднага страната или ще бъдат обект на задържане и депортиране.

Продължителността на всяка виза В/1, издадена от ПИБА на чуждестранните работници, е ограничена за период максимум до 1 година. Дори разрешението на работодателя за наемане на чуждестранни работници да е валидно за по-продължителен период, визата В/1 на работника ще бъде издадена за не повече от 1 година.

Продължаването на визата В/1 е по преценка и според процедурите на ПИБА, и с изключение на чуждестранните болногледачи ( виж по-долу), **визата няма да бъде продължена за допълнителни периоди след изтичане на 63 месеца от датата на първото влизане на работника в Израел.**

Моля да се обърне внимание, че максималните периоди за временна заетост в Израел могат да бъдат по-кратки за определени видове работници, като сезонни работници, работници по конкретни проекти и работници, пристигащи по специални спогодби, и в тези случаи по краткия период на работа ще бъде в съответствие с обстоятелствата по пристигането на работника и приложимите процедури на ПИБА.

Чуждестранните работници, пристигащи по настоящем за работа в сектор строителство, могат да получат продължение на техните визи и разрешенията си за работа за максимален период от 3 или 3.5 години, както е посочено в техните заявления за виза/трудовете им договори, след което те са задължени да напуснат Израел.

Чуждестранен работник може да бъде депортиран от Израел и при нарушаване или заобикаляне на израелските закони или съответни процедури, като деклариране на неверни обстоятелства в заявлението си за виза, доказана липса на квалификация за работа, за която пристига в Израел или ако има роднини от първа степен /без братя и сестри/, работещи в Израел.

Процедурите на ПИБА допускат чуждестранен работник, който е приключил своята легална заетост в Израел, по каквито и да е причини (включително изтичане 63 месеца на легална заетост), да остане в рамките на допълнителни 30 дни в Израел преди да си замине. Тези 30 дни са за подготовка на заминаването и работникът не може да бъде нает на работа в този период.

**Само ПИБА може да издава и удължава визите. Внимавайте с лица, които обещават по-дълги периоди на заетост или криминални лица, които издават фалшиви визи или паспорти.**

Специални визови ограничения за чуждестранни болногледачи:

**Безработни чуждестранни болногледачи:** Независимо от правилото за 63 месеца, посочено по-горе, безработните чуждестранни болногледачи не могат да се регистрират при нов работодател, ако са изминали 51 месеца от датата на тяхното пристигане в Израел. Следователно безработните чуждестранни болногледачи са задължени да напуснат Израел след изтичане на 51 месеца от тяхното пристигане в страната.

**Заети чуждестранни болногледачи:** Облекчения от визовите ограничения са предвидени за чуждестранни болногледачи, които са били легално заети при специфични възрастни хора и хора с увреждания за не по-малко от 12 месеца непосредствено преди изтичане на 63 – месечния период. В тези случаи, работодателят трябва да подаде до ПИБА искане за специално

удължаване на визата на болногледача и трябва да приложи социално или медицинска становище, както е предвидено в закона, според което прекратяването на заетостта на настоящия чуждестранен болногледач може да увреди работодателя. При одобряване на това искане, визата на чуждестранния болногледач може да бъде продължена за допълнителен период от 1 година, дори и след изтичане на 63 месеца от датата на неговото влизане в страната, доколкото той продължава да работи за този работодател.

### **3. Разрешени сектори**

Чуждестранен работник получава разрешение за работа в Израел за един от секторите, отворени за заетост за чужденци, като предоставяне на грижи за възрастни хора или хора с увреждания, селско стопанство, строителство или готвачи на национална кухня. Секторът, за който е одобрена заетост, е посочен в трудовата виза.

След пристигане в Израел с цел работа в някой от разрешените сектори, на работника не се разрешава да смени сектора с друг разрешен сектор.

Внимавайте с посредници, които Ви уреждат влизане в Израел за работа, за която не сте подходящ и Ви обещават да сменят работата Ви при пристигане в страната. Такава ситуация може да доведе до незабавно депортиране на работника, както и да наказателни и административни санкции за работодателя или посредника.

### **4. Задържане на паспорт**

Съгласно израелското право, всяко лице е задължено да носи официален идентифициращ документ.

Задържането на паспорт на работник без негово съгласие е криминално престъпление. Работник, чийто паспорт е бил задържан против неговата воля от работодателя, контрактора на работна ръка, посредническата агенция или друго лице, може да се оплаче пред израелската полиция.

### **5. Здравно осигуряване**

Подходящата здравна застраховка е от изключителна важност за чуждестранния работник, тъй като без такава застраховка посещенията при лекар или евентуална хоспитализацията няма да са покрити, а те могат да бъдат много скъпи. Всеки човек, който има нужда от спешна медицинска помощ ще получи безусловно такава в израелските болници, но ще бъде таксуван ако няма здравна застраховка.

Работодателите на чуждестранни работници са задължени да направят частна здравна застраховка на работниците за периода на заетост. Работодателят е задължен да даде на работника резюме на застрахователната полица на разбираем за него език.

Ако Вашата застрахователна компания откаже да покрие определени рискове, Вие можете да оспорите това решение. В повечето случаи това оспорване трябва да стане в рамките на 21 дни от получаване на отказа от компанията. Можете да се обърнете за помощ по този въпрос към посочените в края на брошурата неправителствени организации.

За информация, относно удръжките от трудовото възнаграждение за здравна застраховка вижте т. 10 по-долу.

## **6. Социално осигуряване**

Националният осигурителен институт (на иврит Bituach Leumi) предоставя на работниците осигуряване в случаите на злополука или майчинство, както и компенсации за неплатени трудови възнаграждения и обезщетения за оставане без работа в случаите на ликвидация или банкрут на работодателя.

Частната здравна застраховка, описана в т.5 покрива само рискове, които не са свързани с полагането на труд. Работник, който е пострадал по време на работа, трябва да предяви искане до Националния осигурителен институт, за да получи медицински грижи и компенсации.

Важно е работникът да поиска от работодателя номера, на направената на негово име осигуровка в Националния осигурителен институт, който номер ще му е необходим в случай на хоспитализация или предявяване на искане при трудова злополука

За информация относно удръжките от трудовото възнаграждение за национално осигуряване виж т.10 по-долу.

За чуждестранни работници, които са граждани на държави, с които има подписани спогодби за социална сигурност с Израел, както е случая с България, могат да се приложат и допълнителни разпоредби.

## **7. Настаняване**

Работодателят трябва да предостави на чуждестранния работник подходящо настаняване, което да отговаря на условията, посочени в съответните разпоредби, през целия период на трудова заетост и за минимум 7 дни след приключване на заетостта.

Настаняването трябва включва: най-малко 4 кв.м. площ за спане, не повече от 6 работници в едно помещение, личен гардероб и завивки за всеки работник, отопление и вентилация, осветление и електричество във всяка стая, топла и студена вода в баните, кухня и душове, мивки, кухненски плотове и шкафове, печки, хладилници, маси и столове, пералня за 6 работника, пожарогасител. Трябва да има подходящ достъп до жилищните помещения и до баните.

За информация относно удръжките от трудовото възнаграждение за настаняване виж т.10 по-долу.

## **8. Писмен трудов договор**

Работодателят е задължен да предостави на работника подписан трудов договор на език, който той разбира, съдържащ условията за неговата заетост.

Трудовият договор трябва да съдържа следната информация: наименование на работодателя и име на работника, длъжностна характеристика, заплата и какво включва тя, дати на плащане, подробности за всички удръжки, подробности за вноските за социално осигуряване за сметка на работника и работодателя, дата на започване на заетостта и продължителност на трудовия договор, работно време, седмични почивки, платен отпуск, включително ваканция, празници и болнични дни, детайли за здравната застраховка и настаняването, предоставяно от работодателя. Договорът трябва да включва също и информация за контакти с Омбудсмана към Министерството на промишлеността, търговията и труда, отговорен за правата на чуждестранните работници, в случай на необходимост от подаване на оплаквания.

## **9. Трудово възнаграждение**

Работник, нает в Израел има право да получи поне минималното трудово възнаграждение за труда си.

В допълнение към това минимално възнаграждение, което се актуализира периодично, се заплащат суми за допълнително отработени часове и пътни разходи.

Веднъж годишно всеки работник има право да получи допълнителна сума като „премия”, която се изчислява в съответствие с годините стаж на работното място.

Заплатата на чуждестранните работници трябва да се плаща само по банков път на сметката на чуждестранния работник в оторизирана банка. Ако работникът е съгласен, обаче и ако това е договорено в трудовия договор, колективния договор или е обичайно за неговото работно място, част от заплатата може да се изплаща под формата на храна и напитки ( не се включват напитки срещу токсини) за консумация на работното място. Стойността на храната и напитките не може да надвишава нормалната им пазарна цена.

#### **Следват детайли за плащанията:**

**А. Минимално възнаграждение** – Месечното минимално възнаграждение за работник на пълно работно време (максимум 186 часа месечно) е NIS 4100. Минималната часова ставка е NIS 22.40.

Минималната работна заплата на работниците в строителния сектор, съгласно съответните колективни договори, е по-висока от общата минималната работна заплата, която е посочена тук. Подробности могат да бъдат намерени в преведения колективен трудов договор.

**Препоръчително е за работника да съхрани писмен списък на дневните си работните часове и празниците.**

**В. Плащане за извънреден труд** - работникът, който работи 6 дни в седмицата има право на допълнително заплащане над минималната работна заплата, ако работи повече от 8 часа на ден; работник, който работи 5 дни в седмицата има право на допълнително заплащане за всеки работен час след отработения 9 час през работния ден.

За всеки от първите два часа извънреден труд на ден, работникът има право на плащане в размер на 125% от редовната си почасова ставка. За всеки допълнителен работен час, работникът има право на плащане в размер на 150% от нормалната си почасова ставка.

В строителната индустрия, в момента се изисква от работодателите да предлагат 25 часа извънреден труд месечно за чуждестранни работници, които те са наели.

**Според съответната съдебна практика, по-горните правила за изчисляване на заплащането за извънреден труд могат да не бъдат приложими за болногледач, който живее в дома на работодателя си.**

**С. Пътни разходи** - В допълнение към заплатата му, служител, който се нуждае от транспорт за да достигне до мястото му на работа, има право на пътни разходи, покрити от работодателя. Сумата, която се възстановява е максимум до 24,40 NIS на ден, или цената на предплатената автобусна



карта или билет, т.е. вариантът, който струва по-малко. Работник, който живее до работното си място или работник, чийто работодател, го транспортира до работа за своя сметка, няма право на тази надбавка.

**Д. Премия** - работник, който е работил най-малко една година, има право веднъж годишно на сума, известна като "Премия" (на иврит "dmai havgaah") от своя работодател. Тази сума е в размер на 365 NIS на ден, умножена по 5 или повече дни, според броя на годините на заетост на работника, на работното му място както следва

- За първата година на заетост - 5 дни
- За втората и третата години на заетост - 6 дни
- От четвъртата до десетата година на заетост – 7 дни

Премията се изплаща веднъж годишно между месеците юни и септември.

**Е. Получаване на заплата** - Работник, който е нает на месечна база, има право да получава заплата си за предходния месец на 9то число на следващия месец.

### **10. Удръжки от заплата**

Работодателят може да приспадне следните суми от заплата на чуждестранен работник.

**А.** Плащания, изисквани от закона (данък общ доход и национални осигуровки).

**В.** Удръжки за жилище и свързаните с тях разходи, но не повече от лимита, определен в разпоредбите (за подробности виж по-долу).

**С.** Удръжки за покриване на частни медицински осигурителни плащания (до лимита, определен в разпоредбите, но не повече от NIS 117,65 на месец).

**Д.** Суми, дължими от работника на работодателя, ако работникът се е съгласил писмено за такива удръжки. Такси и данъци, дължими съгласно закона от работодателите на чуждестранни работници, не могат при никакви обстоятелства да бъдат удръжани от заплата на работника.

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

**Максимално** допустимите месечни удръжки за здравно осигуряване, подходящо жилище и свързаните с него разходи и за задължения към работодателя са в размер до 25% от заплата на служителя. Трябва да се подчертае, че това **не е автоматично удръжане и работодателят може да приспадне само действителните разходи**. Ако обаче разрешените удръжки са по-малко от 25% от заплата, работодателят не може да

удържи максималния размер от 25%. **Като допълнение, в случаите, в които действително разрешените удържки надвишават 25%, работодателят няма право да удържи повече от 25% месечно.** Изключение се прави за последния месец на заетостта, в който всички разрешени разходи могат да се удържат.

Работодател, който наема чуждестранен работник, трябва всеки месец да дава на служителю си подробен фиш за заплатата, нейните компоненти и всички удържки, както е посочено в закона.

### **Следват подробности за посочените по-горе допустими удържки:**

**Подоходно облагане** – Вноски за Данък общ доход се удържат от заплатата на работника от работодателя и се превеждат на данъчните власти. Работодателят не може да удържа от заплатата на чуждестранен работник налози или такси, които са за сметка на **работодателите** и тези суми трябва да бъдат платени от работодателя на властите **въз основа и над** заплатата на работника.

**Национално осигуряване (на иврит, Bituach Leumi)** - За целите на това осигуряване, работодателят може да приспадне 0.04% от първите NIS 4984 от заплатата на чуждестранния работник и 0.87% за всеки шекил (паричната единица в Израел) от заплатата му над 4984 NIS. Удържаните суми трябва да се преведат от работодателя на Националния осигурителен институт.

Могат да се прилагат допълнителни правила за чуждестранни работници, които са граждани на страни, които са подписали договори за социална сигурност с Израел. За допълнителна информация, моля обърнете се към Националния осигурителен институт.

### **Отчисление от заплатата за здравно осигуряване:**

Здравното осигуряване трябва да бъде платено от работодателя, но работодателят може да приспадне част от този разход от заплатата на чуждестранен работник до максималните суми, определени по-долу:

**За служител, който работи в сферата на медицинските грижи - до половината** от сумата, която работодателят плаща за застраховка или NIS117.65, в зависимост от това коя от двете суми е по-малка.

**За служител, работещ в каквато и да било друго сфера** - не повече от една трета от сумата платена от работодателя за осигуряването и не повече от NIS117.65, в зависимост от това коя сума е по-малка.

### **Отчисление от заплатата за жилищни разходи:**

Когато предоставеното на работника жилище **не е собственост на работодателя**, работодателят може да удържи от заплатата на работника суми за настаняване в съответствие с района на страната, в който работникът живее, както е посочено по-долу:

**Размер на месечните удържки за настаняване (NIS)**

Йерусалим - 354,09

Тел Авив - 402,93

Хаифа- 268,66

Център - 268,66

Юг - 238,82

Север - 219,75

**Важно:** Ако жилищата са **собственост на работодателя**, максималната разрешена сума за удържане е **половината** на сумите определени по-горе.

**Свързани с настаняването разходи:**

Работодаателят може да удържи месечна сума от заплатата на чуждестранен работник, за използването на вода и електричество, за данък върху недвижимото имущество, която не превишава следните суми:

- **Чуждестранен болногледач-NIS 74.90**

- **Всеки друг чуждестранен работник-NIS 87.12**

## **11. Седмична почивка и отпуски**

**Минималната продължителност на седмичната почивка** – Съгласно Закона за работните часове и почивките от 1951 г., работниците имат право на почивка от най-малко 36 часа седмично, която трябва да включва петък, събота или неделя, в зависимост от религията на работника.

Според съответната съдебна практика, правилото за 36 часа, посочено по-горе, може да не се прилага за болногледачи, които все пак трябва да получават седмична едnodневна почивка на най-малко 24 часа.

**Платен годишен отпуск** - Всеки работник има право на следните платени почивни дни всяка година:

За всяка от първите 4 години на заетостта - 14 дни в годината.

За пета поредна година - 16 дни в годината.

За шестата година - 18 дни в годината.

За седма година - 21 дни в годината.

Почивните дни, които са посочени по-горе са календарни дни, т.е. включват не само работни дни, но и събота и неделя. През първата година, човек, който работи 5 дни в седмицата, на практика ще получи 10 работни дни платен отпуск, а някой, който работи 6 дни в седмицата, на практика ще

получи 12 работни дни отпуск. Същото правило важи и за следващите години.

Почивката следва да се дава в края на отработената година, за която се отнася или в хода на следващата година, когато това е договорено между работника и работодателя.

**Религиозни празници** - Всички работници, наети на месечна база, имат право на платен отпуск до 9 дни в годината за религиозни празници, когато тези празници не съвпадат с времето на седмичната почивка.

Празниците могат да бъдат според религията на работника, или еврейски празници, по избор на работодателя.

**Болнични** - Работникът има право на платен отпуск по болест в зависимост от продължителността на своята заетост (ден и половина за всеки отработен месец), до общо 90 дни, след представяне на болничен лист от лекаря, който посочва необходимостта за отсъствие от работа.

Работодателят не получава заплащане за първия ден на болестта му. За втория и третия ден на болестта му работодателят трябва да плати 37.5% от редовната му заплата, а от четвъртия ден и след това - 75% от заплата му, до максималния посочен период.

## **12. Прекратяване на трудовото правоотношение**

### **Бележка:**

Работник, който е нает на месечна база и напуска мястото си на работа, трябва да подаде предизвестие до работодателя си, както следва:

- За първите 6 месеца на заетостта – един ден за всеки отработен месец.
- От седмия месец от работата си до края на единадесетия месец – 6 дни, плюс допълнително два и половина дни за всеки допълнителен месец на работа.
- След една година работа - един месец.

Работодател, който желае да уволни работник по подобен начин трябва да даде предизвестие, чийто срок е както е посочено по-горе. По-дълъг срок на предизвестие може да се прилага по отношение на работодателите на чуждестранните работници в строителния сектор.

Работник или работодател, които не дават предизвестие, трябва да платят компенсация на другата страна в размер на редовната заплата, която би била изплатена на работника по време на неспазения срок за предизвестие.

Изоставяне на безпомощни или недееспособни лица без предизвестие и/или при обстоятелствата, при които не е на разположение алтернативна помощ, може да бъде престъпление и може да доведе до съдебно преследване и / или депортиране.

### **Обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение (на иврит, pitzuyei piturim):**

Работник, който е уволнен, след като е работил една година за един работодател или на едно работно място има право на обезщетение за оставане без работа (pitzuyei puturim). Размерът на обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение е една месечна заплата за всяка отработана година при работодателя или на едно работно място. Работник, чиято заетост е спряна след една година на заетостта в резултат на смърт или несъстоятелност на работодателя си или по повод ликвидация на корпорацията, има право на обезщетение за оставане без работа.

Общият ред свързан с удържки за пенсионно осигуряване задължава всички израелски работодатели. За повече информация, моля обърнете се към Министерството на промишлеността, търговията и труда на [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il).

По отношение на чуждестранни строителни работници, наети от лицензираните контрактори на работна ръка се прилагат специални правила за обезщетение за оставане без работа и други удържки за пенсия, както и за продължаващо обучение. За тези работници, едномесечна сума (в момента 700 NIS) въз основа и над заплата на работника, се депозира от страна на работодателя в специален фонд, който се контролира от ПИБА, като работниците, които напускат завинаги Израел кандидатстват пред ПИБА, за да получат спестените за тях суми или на летището, когато напускат Израел или чрез банков превод в чужбина, след като напуснат страната. Работниците, които незаконно остават след разрешителния им по визата период, губят част от събраната месечна сума, а след 6 месечен незаконен престой губят цялата сума. Подробности за тези правила има в специалната брошура за правата на строителни работници, публикувана от Омбудсмана за права на чужди работници към Министерството на промишлеността, търговията и труда на страницата: [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il)

## **13. Подаване на жалби**

Работодател, който не е платил на чуждестранния си работник минималната работна заплата или който е удържал от заплата на работника повече от разрешените суми, или който не е изпълнил свързани трудовия договор задължения като предоставяне на жилище, здравна застраховка, предоставяне на подробен фиш за заплата или предизвестие за уволнение, е извършил административно нарушение и може да бъде глобен с 5000 NIS или повече за всяко нарушение. При тежки случаи могат да бъдат наложени наказателните такси срещу такъв работодател.

Работник, чийто работодател не е изпълнил по-горе описаните задължения или който има оплакване относно нарушение на други условия на труд, предвидени в закона, може да подаде жалба, в Клона за прилагането на трудовото законодателство към Министерството на промишлеността, търговията и труда на следните телефони 03-7347163 или 1-800-800-126. Освен това, работниците могат да подадат жалба към Омбудсмана за права на чуждестранните работници в Министерството на промишлеността, търговията и труда: 03-7347230, 050-6240546 Факс: 03-7347269.

Законът забранява на работодателя да уволнява работник или да намалява заплата му при подаване от него на жалба или иск, или когато той добросъвестно подпомага друг служител, за да се подаде такава жалба или иск. Работодател, който се отнася по този начин към чуждестранния си работник, е извършил престъпление, за което може да се подаде жалба, както е посочено по-горе.

#### **14. Посреднически агенции**

Служител, който има оплаквания срещу посредническата агенция или контрактора на работна ръка следва да се свърже с Изпълнителния отдел на РІВА, както следва:

**Хайфа:** - Тел: 04-8606716 / 02 Факс: 04-8606735

Неделя - четвъртък, 8:30-16:00 Адрес: Pal Yam 7 / 9 ZIM сграда, първи етаж

**Ерусалим:** Тел: 02 - 6229835 / 3 Факс: 02 - 6229867 неделя-четвъртък 8:30-16:00

Адрес: Бен Йехуда 34, Мигдал коса, 13-ия етаж

**Тел Авив:** Тел: 03-6227926 / 46 Факс: 03-6228210 неделя-четвъртък 8:30-16:00

Адрес: Salameh 53, Тел Авив.

**Beer Sheva** Тел: 08-6253003 Факс: 08-6253000 неделя-четвъртък 8:30-16:00  
Адрес: Alumot 12, Парк Таasiya, Омер

**Haifa**: – Tel: 04-8606716 / 02 Fax: 04-8606735  
Sunday - Thursday, 8:30-16:00 Address: Pal Yam 7/9 Zim Building, First Floor

**Jerusalem**: Tel: 02- 6229835/3 Fax:02- 6229867 Sunday-Thursday 8:30-16:00  
Address: Ben Yehuda 34, Migdal Hair, 13th floor

**Tel Aviv**: Tel: 03-6227926 / 46 Fax: 03-6228210 Sunday-Thursday 8:30-16:00  
Address: Salameh 53, Tel Aviv.

**Beer Sheva** Tel: 08-6253003- Fax: 08-6253000 Sunday-Thursday 8:30-16:00  
Address: Alumot 12, Park Таasiya, Омер

### **15. Сексуално посегателство**

Работодател или друго лице, което сексуално малтретира работник извършва престъпление. Ако се сблъскате с какъвто и да е вид сексуален тормоз, можете да подадете жалба в полицията. За емоционална подкрепа, можете да се свържете с телефонен номер за спешни повиквания на Центъра за подкрепа на жертвите на сексуалната агресия на адрес: 1202.

### **16. Информация и правна помощ: робство и трафик на хора!!**

Ако сте наети в изключително тежки условия или ако сте лишени от основните свободи или основните човешки права, може да сте жертва на тежко престъпление на робство или трафик на хора. Жертвите на тези престъпления имат право на безплатна правна помощ от Правния помощен отдел на Министерството на правосъдието. За информация, моля свържете се с отдела: Тел: **03-6932743** Факс: **03-6932755** Адрес: ул. "Henrietta Szold" № 4, Тел Авив.

### **17. Обща информация**

За обща информация, съвети и правна помощ за чуждестранни работници, можете да се обърнете към Неправителствени организации, които се занимават с правата на работниците

#### **KAV La'Oved**

**Tel Aviv**: Y.L. Peretz St. 17, Tel Aviv. Tel: 03-6883766 fax:03-6883537  
(Неделя, понеделник, вторник - 9:00-16:30, четвъртък-12:00-18:00)

**Haifa:** 18 Hercl St. (Beit Hakranot), et. 2, стая 224, Haifa 33121  
Тел: 04-8643350, факс: 04-8644238

**Jerusalem:** Shlomzion Hamalka St.18  
Тел: 02-6242801 Факс: 02-6232868

**Гореща линия за работници мигранти –**

Тел: 03-5602530 Факс: 03-5605175 Nahalat Binyamin 75, Тел Авив  
(09:00-17:00 Неделя-Четвъртък.)

**Лекари за човешки права (Израел) –**

Tel: 03-6873718

Dror St. 9, Yafo

Безплатна медицинска клиника, консултации и представителство в областта на здравните права и здравно осигуряване.

Работно време: неделя, вторник, сряда между 16:00 - 22:00

Понеделник-гинекологична клиника: 17:00 - 21:00 Петък 9:00 - 12:00

**Спешни телефони:**

**Полиция:100**

**Пожарна:101**

**Спешна медицинска помощ:102**

Можете да се свържете с Вашето посолство в Израел. Виж за информация интернет страницата на Министерство на външните работи: [www.mfa.gov.il](http://www.mfa.gov.il).

[www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il)

© All rights reserved