



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority



מדינת ישראל
State of Israel

Государство Израиль

Управление по делам
населения и иммиграции

Краткий справочник по правам иностранных рабочих



ВВЕДЕНИЕ

В этом справочнике перечислены некоторые права и обязанности иностранных рабочих в Израиле, касающиеся работы по найму и получения визы. Здесь приводится только общая информация, которая ни в коем случае не заменяет формулировок соответствующих законов, постановлений, процедур, разрешений, лицензий и/или приказов, имеющих силу закона.

Условия и правила, касающиеся выдачи визы и вида на жительство в Израиле, изложенные в этой брошюре, являются общепринятыми в отношении иностранных рабочих. Тем не менее, различные условия и правила, перечисленные ниже, могут относиться только к иностранным работникам в определенных секторах или к особым обстоятельствам, и в таких случаях требования будут более строгими, чем указано здесь.

Условия найма, описанные ниже, являются минимальными. Если работодатель и наемный работник договариваются о лучших условиях относительно какого-либо конкретного вопроса, или лучшие условия изложены в коллективном договоре или в приказе, под который подпадает данное место работы, работнику будут предоставлены оговоренные лучшие условия, а не те, которые указаны ниже.

В целом, в Израиле иностранные и местные работники имеют право на равные условия работы. Но в дополнение к этим основным правам работодатель обязан оформить с иностранным рабочим личный трудовой договор в письменном виде, оформить полис частного страхования здоровья и предоставить надлежащее место проживания.

Суммы, упоминаемые в этой брошюре, время от времени пересматриваются. В данном издании они отражают положения израильского законодательства на апрель 2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Наем в законном порядке	4
Лицензии и разрешения на работу (виза В/1).....	8
Разрешенные секторы	10
Удержание паспорта	11
Страхование здоровья	11
Социальное обеспечение	12
Жилищные условия.....	12
Трудовой договор в письменной форме	12
Зарплата и ее составляющие	13
Отчисления с зарплаты	14
Еженедельный выходной день и отпуск	16
Окончание трудовых отношений	17
Подача жалоб.....	19
Сексуальные домогательства	20
Рабство и торговля людьми	20
Общие сведения	20

Для удобства в брошюре используется только мужской род, но вся информация относится в равной степени, как к мужчинам, так и к женщинам. В брошюре слова “рабочий” и “работник” употребляются в одинаковом значении.

НАЕМ В ЗАКОННОМ ПОРЯДКЕ

Согласно соответствующим законам и установленному порядку только работодатели, у которых есть действующие лицензии Управления по делам населения и иммиграции Министерства внутренних дел (далее именуется «Управление PIBA») на наем иностранных рабочих, имеют право нанимать иностранных рабочих. Указанные лицензированные работодатели имеют право принимать на работу только тех иностранных рабочих, у которых есть действующее разрешение на работу и Виза B\1 (далее именуется «Рабочая виза») на работу в данном секторе.

Перед тем как иностранный рабочий приступит к работе, лицензированные работодатели иностранных рабочих должны зарегистрировать факт найма в порядке, установленном Управлением PIBA для данного сектора.

В соответствии с законом иностранные рабочие должны быть наняты легальным работодателем только на полную ставку. Наем иностранного рабочего на неполную ставку запрещается.

Иностранные рабочие имеют право работать только у своего зарегистрированного на данный период и лицензированного работодателя. Работа у другого работодателя запрещена даже в перерывах, по праздникам, выходным дням или после обычного рабочего дня. Если обнаружится, что иностранный рабочий работает не у своего работодателя, зарегистрированного на данный период, его могут депортировать. Если обнаружится, что работодатель незаконно нанимает иностранного рабочего, на такого работодателя может быть наложен штраф или ему может быть предъявлено уголовное обвинение.

Иностранном рабочим, которые хотят прекратить работу или начать работать у другого работодателя (добросовестно попытавшись начать трудовую деятельность у работодателя, пригласившего его в Израиль), не требуется «разрешения» на это от их сегодняшнего работодателя. Однако работник должен заранее в письменном виде предупредить своего работодателя и уведомить об изменении Управление PIBA через зарегистрированное кадровое агентство или фирму по найму рабочей силы, предоставившие им работу.

Безработный иностранный рабочий должен в течение 90 дней со дня ухода со своего прежнего места работы найти новую работу и зарегистрироваться у другого лицензированного работодателя в секторе народного хозяйства, указанном в его рабочей визе. Рабочий, который не регистрируется на легальном месте работы в течение 90 дней, должен покинуть Израиль, в противном случае он может быть арестован и депортирован.

Иностранные работники по уходу – дополнительные ограничения относительно смены работодателя: **Ниже приведены три дополнительных ограничения в отношении перехода работника по уходу к другому работодателю, введенные в силу для исключения вреда процессу ухода за нетрудоспособными работодателями таких работников по уходу:**

1. Обязательный для работников по уходу срок письменного предупреждения об увольнении по собственному желанию.

Прежде чем прекратить уход за престарелым или нетрудоспособным работодателем, иностранный работник по уходу должен заранее подать в агентство по набору рабочих кадров, в котором он зарегистрирован, и работодателю-инвалиду (или его представителю) или члену его семьи письменное заявление об увольнении по собственному желанию.

Минимальные сроки предварительной подачи иностранным работником по уходу заявления об увольнении по собственному желанию на имя пожилого или нетрудоспособного работодателя следующие:

- a. За 7 дней, если работник по уходу проработал у нетрудоспособного работодателя от 7-и дней до 3-х месяцев.
- b. За 14 дней, если работник по уходу проработал у нетрудоспособного работодателя от 3 до 6 месяцев.
- c. За 21 день, если работник по уходу проработал у нетрудоспособного работодателя от 7 до 12 месяцев.
- d. После первого года работы работник по уходу должен подать заявление об увольнении не менее, чем за месяц.

Иностранный работник по уходу, который оставляет работу у своего пожилого или нетрудоспособного работодателя без подачи предварительного письменного уведомления в установленные выше сроки, или до истечения срока предварительного уведомления, может быть депортирован из Израиля после проведения судебного разбирательства.

Тем не менее, при некоторых обстоятельствах иностранный работник не обязан ни подавать предварительное уведомление, ни отрабатывать период предварительного уведомления.

2. **Географически обусловленные ограничения перехода работников по уходу к другому работодателю:**

В визе, выдаваемой иностранному работнику по уходу, устанавливаются следующие географические регионы Израиля, в которых работник по уходу вправе рассчитывать на трудоустройство:

- Иностранному работнику по уходу с отметкой в визе «Периферийный регион» разрешено регистрироваться для оказания услуг ухода за престарелыми и нетрудоспособными лицами, проживающими в удаленных районах на севере и юге Израиля;
- Иностранному работнику по уходу с отметкой в визе «Центральный регион» не разрешено регистрироваться для работы в регионе Тель-Авива, при этом ему разрешается работать в иных центральных, а также удаленных, районах Израиля;

- Иностранному работнику по уходу с отметкой в визе «Регион Тель-Авива» разрешено регистрироваться для оказания услуг ухода в любом регионе Израиля.

Независимо от сказанного выше, в случае если иностранный работник по уходу за престарелым или нетрудоспособным лицом в Периферийном или Центральном регионе (в зависимости от того, что указано в его визе) продолжает работать до смерти престарелого или нетрудоспособного лица или его переезда в дом престарелых для постоянного проживания, географически обусловленное ограничение в визе работника по уходу не будет действовать и такому работнику будет разрешено осуществлять уход за престарелым или нетрудоспособным работодателем в любом районе Израиля, при условии неистечения максимального легального периода работы в Израиле и регистрации факта найма в лицензированном кадровом агентстве.

Таким образом, указанные выше ограничения гарантируют получение престарелыми и нетрудоспособными работодателями, проживающими в периферийных регионах страны, надлежащего ухода, обеспечиваемого иностранными работниками по уходу, приглашенными в Израиль для ухода за такими работодателями.

3. Контроль за частой сменой работодателя работниками по уходу

Если иностранный работник по уходу меняет место своего трудоустройства в Израиле не менее трех раз за два года и если в связи с этим Управление PIBA заподозрит, что работник по уходу злоупотребляет своей визой и разрешением на работу, работник по уходу может быть вызван в Управление PIBA для выяснения причин. Работник по уходу, злоупотребляющий своей визой, может быть депортирован из Израиля после проведения судебного разбирательства.

Смена работодателя по причине переезда престарелого или нетрудоспособного работодателя в дом престарелых, смерти нетрудоспособного лица, увольнения работника по уходу работодателем или окончания срока замены другого работника по уходу, находившегося в отпуске за границей, не будет считаться сменой работодателя для целей указанного выше контроля. Смена работодателя в обстоятельствах, в которых дальнейшая трудовая деятельность работника по уходу становится невозможной, например, по причине плохого обращения с работником по уходу на его рабочем месте или серьезных нарушений условий труда работника по уходу, не будет считаться злоупотреблением визы и разрешения на работу.

Дополнительная информация для иностранных работников по уходу:

Иностранные работники по уходу должны быть зарегистрированы на всем протяжении своего трудоустройства в Израиле в одном из более чем 100 израильских агентств по набору кадров, которые имеют лицензию на трудоустройство иностранных работников по уходу и контроль за ними. Работники по уходу не привязаны к какому-либо определенному агентству и могут менять агентства при условии регистрации новым агентством факта изменения агентства в реестре Управления PIBA.

Таким образом, все новые иностранные работники по уходу должны быть приглашены в Израиль лицензированным израильским агентством по набору кадров, и зарегистрированный представитель агентства должен встретить нового работника по

уходу в аэропорту, доставить работника по уходу по адресу проживания пожилого и нетрудоспособного работодателя и при необходимости разъяснить обязанности работника по уходу.

Кроме того, социальный работник или квалифицированный представитель израильского агентства по набору кадров должен посетить нетрудоспособного работодателя и работника по уходу в течение 30 дней с момента трудоустройства и нанести не менее двух повторных визитов в течение года, чтобы убедиться в соблюдении условий трудоустройства и разрешить любые возникшие проблемы.

Ответственное агентство по набору кадров также должно предоставить иностранному работнику по уходу номер телефона представителя агентства, по которому можно обращаться при возникновении вопросов или проблем, а также «письмо о трудоустройстве» с указанием сведений о работнике, работодателе и агентстве по набору кадров, в котором работник зарегистрирован.

Агентство по набору кадров обязано уведомлять Управление PIBA о любом изменении трудоустройства работника по уходу в течение 7 дней, ежегодно оформлять в Управлении PIBA продление визы и разрешения на работу работника по уходу и содействовать работнику в поиске иного легального места работы в секторе услуг по уходу, если период текущего трудоустройства завершился, а работник по уходу еще не исчерпал период легальной работы в Израиле.

Представители агентства по набору кадров должны оказывать работнику по уходу необходимое содействие при возникновении вопросов или жалоб на рабочем месте в течение всего периода легальной работы в Израиле.

Израильские агентства по набору кадров могут взимать с набранных работников по уходу, приглашенных из-за границы, разовую плату. Плата, взимаемая израильским агентством по набору кадров, вместе с платой, взимаемой с работника по уходу иностранным агентством на набору кадров в стране гражданской принадлежности, не может превышать 3677 шекелей. Кроме того, работники по уходу самостоятельно оплачивают перелет в Израиль и из Израиля.

Просьба учесть: иностранные работники по уходу должны проживать на дому у своих престарелых или нетрудоспособных работодателей в течение рабочей недели.. Наем иностранного работника по уходу без возможности его проживания в доме его работодателя или на неполную ставку запрещается.

ОСОБЫЕ ПРАВИЛА ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ:

Иностранные строительные рабочие: дополнительные ограничения относительно смены работодателя:

Иностранные рабочие, занятые в строительной отрасли, могут переходить к новому работодателю только раз в квартал – 1-го января, 1-го апреля, 1-го июля и 1-го октября каждого года – при условии подачи предусмотренного законом предварительного письменного уведомления своему работодателю. Если рабочий хочет уйти от своего работодателя не в начале квартала, при условии что работодатель нарушил права рабочего, рабочий может обратиться за разрешением на

это к Уполномоченному по трудовым правам иностранных рабочих при Министерстве труда и социального обеспечения (далее по тексту «Министерство труда»).

Иностранные строительные рабочие, прибывающие в Израиль по договору найма с лицензированной кадровой компанией и желающие перейти к другому работодателю в указанном выше порядке, могут перейти только к такому работодателю, который также является лицензированной кадровой компанией с правом найма иностранных строительных рабочих.

Иностранные строительные рабочие, прибывающие в Израиль по договору найма с зарегистрированным иностранным подрядчиком, указанным в их визе и разрешении на работу, могут переходить только к другим таким зарегистрированным подрядчикам и не могут быть трудоустроены лицензированными кадровыми компаниями.

Запрос на переход рабочего к новому работодателю должен подаваться в Управление PIBA новым работодателем, при этом работа на нового работодателя разрешается только с момента получения от Управления PIBA положительного письменного ответа, направляемого новому работодателю, который должен известить об этом рабочего.

Общие положения: Иностранный рабочий получает визу, в соответствии с которой он может въехать в Израиль из другой страны на основании договора найма, заключенного с определенным согласованным лицензированным работодателем. Таким образом, виза рабочего действительна, при условии что рабочий предпримет добросовестную попытку приступить к работе на работодателя, пригласившего его в Израиль. Если иностранный рабочий прибывает в Израиль с намерением прекратить трудовые отношения с работодателем, пригласившим его в страну, вскоре после прибытия, без добросовестной попытки работать на работодателя, он может быть депортирован за нарушение условий визы после проведения судебного разбирательства.

ЛИЦЕНЗИИ И РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ (ВИЗА В/1)

В соответствии с израильским законодательством иностранным рабочим разрешается работать в Израиле только временно, и после окончания периода работы они должны немедленно покинуть Израиль. В противном случае они будут арестованы и депортированы.

Визы для работы в Израиле (В/1) выдаются израильскими консульствами за границей на основе соответствующих запросов, полученных Управлением PIBA от имеющих на это право лицензированных работодателей, пользующихся услугами лицензированных агентств по найму рабочей силы, или в соответствии с двусторонним соглашением между Израилем и страной государственной принадлежности рабочего после проведения Управлением PIBA предусмотренных законом действий, проверок и согласований.

Лица, прибывшие в Израиль по любой визе кроме В/1 – например, по туристической или студенческой визе – после прибытия в Израиль не смогут изменить ее на рабочую визу или разрешение на работу.

Максимальный срок действия каждой рабочей визы (B\1), выданной Управлением PIBA иностранному рабочему – **один год**. Таким образом, даже если разрешение, выданное работодателю, действительно более длительный период, каждая виза B/1 все равно выдается иностранному рабочему **не более чем на один год**.

Продление визы B/1 регулируется действующим законодательством и происходит согласно процедурам Управления PIBA и по усмотрению Управления. **Виза не будет продлена, если начиная с даты прибытия иностранного рабочего в Израиль прошло 63 месяца. Исключение составляют работники по уходу – в отношении таких работников действуют другие правила (см. ниже).**

Следует учесть, что максимально разрешенный период работы в Израиле может быть сокращен для некоторых категорий рабочих – сезонных рабочих, для работающих над определенным проектом и рабочих, прибывших в соответствии с особыми договорами. В этих случаях разрешенный период работы сокращается в зависимости от обстоятельств прибытия иностранного рабочего в Израиль и соответствующих процедур PIBA.

Иностранный рабочий также может быть депортирован из Израиля и по таким причинам как несоблюдение или нарушение регулирующих его пребывание израильских законов и/или процедур, например, сообщение ложных сведений о себе в заявлении с просьбой о выдаче визы, прибытие в Израиль с намерением прекратить трудовые отношения с работодателем, с которым у него подписан договор найма, если обнаруживается, что он не обладает квалификацией, необходимой для работы в том секторе, для которой он прибыл в Израиль, а также наличие родственников первой степени (за исключением братьев и сестер) в Израиле.

Процедуры Управления PIBA разрешают иностранным работникам по уходу и иностранными рабочим в сельскохозяйственном секторе, а также опытным поварам, завершившим свой максимальный срок пребывания в Израиле согласно закону, оставаться в Израиле еще в течение 60 дней с момента окончания периода легального найма. Эта отсрочка предоставляется для того, чтобы дать рабочему возможность подготовиться к отъезду из Израиля.

Иностранным строительным рабочим предоставляется 30 дней с момента окончания периода легального найма, чтобы выехать из Израиля. Меньшая продолжительность отсрочки, предоставляемой строительным рабочим, обусловлена использованием системы депозитов, применение которой в этом секторе насчитывает много лет и которая позволяет рабочим получить при отъезде из Израиля от управления PIBA разовую выплату (выходное пособие и пенсионные выплаты), формируемую из депозитов работодателя.

Важно отметить, что иностранный рабочий не имеет права работать в период отсрочки, которая предоставляется ему исключительно на подготовку к выезду из Израиля.

Выдавать или продлевать визы может только Управление PIBA, действующее от своего имени или через лицензированные израильские агентства по найму рабочей силы и кадровые компании. Остерегайтесь тех, кто обещает вам более длительный период работы по найму или преступных элементов,

изготавливающих фальшивые визы или паспорта. Список лицензированных агентств по найму рабочей силы и кадровых компаний для иностранных рабочих в различных секторах публикуется на сайте управления PIBA.

ОСОБЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ВИЗЫ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ ПО УХОДУ:

Безработные иностранные работники по уходу: несмотря на указанный выше срок в 63 месяца, **безработный иностранный работник по уходу не имеет права на регистрацию долгосрочных трудовых отношений с новым престарелым или нетрудоспособным работодателем, если прошел 51 месяц со дня его приезда в Израиль.** Следовательно, безработный иностранный работник по уходу должен покинуть Израиль по истечении 51-го месяца с даты его прибытия в Израиль.

Регистрация в качестве подменного работника по уходу – работникам по уходу, которые отработали 51 месяц в Израиле, но желают зарегистрироваться в качестве временных подменных работников по уходу за престарелыми или нетрудоспособными работодателями для подмены основных работников по уходу, выехавших в отпуск за границу. Таким образом, работники по уходу, отработавшие 51 месяц в Израиле, могут быть трудоустроены только в качестве подменных работников при условии регистрации временного трудоустройства в Управлении PIBA через их агентство найма и только при условии что с даты первого въезда работника по уходу в Израиль прошло не больше 63 месяцев. По истечении 63 месяцев с даты первого въезда в Израиль работник теряет право на работу в Израиле, в том числе в качестве подменного работника, и должен покинуть страну в течение 60 дней с момента окончания периода легального найма; в ином случае он будет арестован и депортирован.

Работающие иностранные работники по уходу:

Законы, регулирующие въезд в Израиль, предусматривают послабления в отношении иностранных работников по уходу, которые были **легально наняты конкретными престарелыми или нетрудоспособными работодателями, и проработали у таких работодателей не менее 12 месяцев непосредственно перед максимальным разрешенным периодом пребывания – 63 месяца.**

В таких случаях нетрудоспособный работодатель может обратиться в Управление PIBA с просьбой об особом продлении визы работника по уходу. В соответствии с требованиями закона, работодателю необходимо будет приложить предусмотренное законом заключение социальной или медицинской службы, подтверждающее, что прекращение работы данным иностранным работником по уходу будет иметь серьезные отрицательные последствия для нетрудоспособного работодателя. При положительном ответе Управление PIBA может продлевать визу иностранного работника по уходу каждый раз еще на один год даже по истечении 63 месяцев после даты первого приезда работника в Израиль, при условии, что работник останется работать у того же работодателя.

Иностранный рабочий, имеющий действующие визу и разрешение на работу и желающий вернуться в Израиль после пребывания за рубежом, **перед отъездом из Израиля** должен получить промежуточную визу, которая дает ему возможность вернуться, согласно соответствующим инструкциям Управления PIBA.

РАЗРЕШЕННЫЕ СЕКТОРЫ

Иностранные рабочие могут получить визу для работы в Израиле в одном из секторов, где иностранцам разрешено работать, а именно: в качестве работников по уходу за престарелыми и нетрудоспособными, в сельском хозяйстве, общем жилищном строительстве (при трудоустройстве кадровыми компаниями) или строительстве по договорам с зарегистрированными иностранными подрядчиками, или в качестве опытного повара в секторе национальной кухни или специалиста иного типа. Сектор, на работу в котором работнику предоставлено разрешение, указывается в рабочей визе, выданной работнику.

После приезда в Израиль для работы в определенном секторе иностранному рабочему не разрешается переход на работу в другом разрешенном секторе. Так, например, работнику, приехавшему в Израиль для ухода на дому, не будет разрешено сменить работодателя и работать в качестве опытного повара, а работнику, приехавшему в качестве специалиста, не будет разрешено работать в строительном секторе по договору с кадровой компанией или в строительном секторе по договору с зарегистрированными иностранными подрядчиками и наоборот.

Остерегайтесь агентств по набору рабочей силы, которые предлагают устроить вам приезд в Израиль для работы, которая вам не подходит, обещая, что вы смените работу, когда приедете в Израиль. Это может закончиться немедленной депортацией иностранного рабочего и привлечением работодателя и агентства к уголовной и административной ответственности.

УДЕРЖАНИЕ ПАСПОРТА

Согласно израильским законам каждый человек должен постоянно иметь при себе официальное удостоверение личности.

Удержание паспорта работника против его воли является уголовным преступлением. Работник, чей паспорт находится против его воли у работодателя, Компании по трудоустройству, агентства по набору кадров, или у другого лица, может подать жалобу в полицию Израиля.

СТРАХОВАНИЕ ЗДОРОВЬЯ

Надлежащее страхование здоровья – это вопрос первостепенной важности для иностранного рабочего, так как без страхового покрытия визиты к врачам и госпитализация могут обойтись работнику очень дорого. Любой человек, нуждающийся в неотложной медицинской помощи, непременно получит ее в одной из израильских больниц, но если у него нет надлежащего страхования здоровья, ему будет выставлен счет для оплаты расходов.

Работодатели иностранных рабочих обязаны оформить таким рабочим частное страхование здоровья на весь период найма. Работодатель должен ознакомить рабочего с сутью страхового полиса на понятном рабочему языке.

Если страховая компания отказывается покрывать некоторые заболевания или виды лечебных процедур, иностранный рабочий может обжаловать такое решение. Во многих случаях требуется подать такую апелляцию в течение 21 дня со дня получения от страховой компании уведомления об отказе в указанном страховом покрытии. Иностранный рабочий может также обратиться за помощью в этом вопросе в одну из неправительственных организаций, список которых приведен в конце данной брошюры.

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Институт национального страхования (на иврите Битуах леуми) страхует иностранных рабочих на случай травм на работе или родов, а также выплачивает компенсацию за недовыплаченные зарплату и выходное пособие в случае банкротства работодателя и ликвидации его предприятия.

Частное страхование здоровья, упомянутое выше, покрывает только ухудшение состояния здоровья, а не травмы, полученные на работе. Работник, получивший травму на работе, должен подать заявление в Институт национального страхования для получения лечения и компенсации.

Для иностранного рабочего очень важно попросить у работодателя дать ему номер файла, открытого в Институте национального страхования на имя рабочего. Этот номер понадобится при госпитализации и подаче заявления после травмы, полученной на работе.

Разрешенные страховые отчисления из зарплаты в Институт национального страхования могут различаться для иностранных рабочих, которые являются гражданами стран, заключивших с Израилем договоры о социальном обеспечении. Более полную информацию вы можете получить в Институте национального страхования.

ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ

Работодатель должен предоставить иностранному рабочему подходящее место проживания на все время найма и не менее 7-и дней после окончания срока найма. Это место проживания должно отвечать условиям, указанным в соответствующих постановлениях и инструкциях, и иметь следующие характеристики:

Не менее 4 кв. м. пространства для сна для каждого рабочего, не более 6 человек на комнату, личный шкаф и постельные принадлежности для каждого, наличие отопления и вентиляции, нормального освещения и электроточек в каждой комнате, наличие холодной и горячей воды в ванной комнате, кухне и душевой, раковина, рабочий стол и шкаф в кухне, кухонная плита, холодильник, стол и стулья, стиральная машина на 6 человек и огнетушитель. Проход в жилую часть и в санузел должен быть достаточно свободный.

В секторе ухода проживание иностранного работника по уходу организуется в доме нетрудоспособного работодателя.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ

Работодатель обязан выдать иностранному рабочему подписанный трудовой договор, где указаны условия трудовых отношений между ними, на языке, который работник понимает.

В трудовой договор должны быть включены следующие положения: личные данные работодателя и работника, должностные обязанности, условия оплаты с ее составляющими и условиями привязки, день выдачи зарплаты, данные по отчислениям из зарплаты, доля работодателя и иностранного рабочего в отчислениях на социальное обеспечение, дата начала работы и продолжительность найма, норма рабочих часов в день и выходной день раз в неделю, число оплаченных выходных дней, включая отпуск, праздничные дни, отпуск по болезни; данные по страхованию здоровья и месту проживания, предоставляемому работодателем. В контракте также должна быть дана контактная информация о порядке подачи жалоб Уполномоченному по правам иностранных рабочих в отдел иностранных рабочих Министерства труда.

ЗАРПЛАТА И ЕЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ

Зарплата работника, трудоустроенного в Израиле, должна быть не меньше минимальной зарплаты, предусмотренной для его работы.

В дополнение к этой минимальной зарплате, сумма которой время от времени пересматривается, работнику каждый месяц полагаются доплаты за сверхурочную работу и оплата проезда.

Раз в год каждый работник вправе получить дополнительную сумму «на восстановление здоровья», которая рассчитывается на основании стажа работы на том месте, где он работает.

Зарплата иностранного рабочего выплачивается зачислением на банковский счет, открытый только на имя этого иностранного рабочего. Тем не менее, если рабочий согласен и соответствующее условие прописано в контракте о найме, коллективном договоре или такой порядок принят в данном месте работы, часть зарплаты может выплачиваться в виде оплаты еды и напитков (безалкогольных), которые работодатель поставляет для потребления на месте работы. Цена, назначаемая за эти продукты, не может превышать обычную рыночную цену.

Подробности об указанных выплатах приводятся ниже:

- а. Минимальная зарплата:** полная месячная минимальная зарплата наемного рабочего, занятого на полную ставку (не более 182 рабочих часов в месяц) составляет 5,300 шек. Минимальная оплата за час работы – 29.12 шек. Следует подчеркнуть, что если иностранный рабочий получает работу в секторе или месте работы, где зарплата выше минимальной, и это зафиксировано в коллективном соглашении, (как, например, в строительном секторе, где минимальная месячная зарплата в настоящее время составляет 5600 шек.) то он тоже имеет право на более высокую зарплату и лучшие условия работы в соответствии с этим соглашением. Рабочим рекомендуется

ежедневно фиксировать, сколько часов они проработали, и сколько выходных у них было.

- b. **Сверхурочная оплата:** работнику, занятому 6 дней в неделю, полагается прибавка к минимальной зарплате за каждый час работы, если он работает больше 8 часов в день. Работнику, занятому 5 дней в неделю, полагается прибавка к минимальной зарплате за каждый дополнительный час работы сверх 9 часов в день. За каждый из первых двух часов сверхурочной работы в день работнику полагается 125% его обычной платы за час работы. За каждый дополнительный час работы, начиная с третьего, ему полагается 150% его обычной платы за час работы. В соответствии с судебной практикой, правила оплаты за сверхурочные часы не относятся к работникам по уходу, проживающим на дому у своего работодателя-инвалида.
- c. **Оплата за проезд:** работнику, которому приходится добираться до места работы на транспорте, полагается компенсация этих расходов от работодателя дополнительно к зарплате. Компенсация составляет либо максимум 22,60 шекелей в день, либо оплату проездного или билета на автобус (меньшая из этих сумм). Если работник проживает на дому у своего работодателя, или если работодатель за свой счет организует подвозку работника до места работы, то оплата проезда работнику не полагается.
- d. **Сумма на восстановление здоровья:** раз в год работнику, проработавшему как минимум год, полагается дополнительная выплата от работодателя – так называемая «сумма на восстановление здоровья» (на иврите дмей авраа). За основу берется сумма в 378 шекель в день, которая умножается на 5 или более дней в зависимости от количества лет, проработанных работником на этом месте работы. Сумма на восстановление здоровья рассчитывается следующим образом:
- за первый год – 5 дней
 - за второй и третий годы работы – 6 дней
 - за год от четвертого до десятого года работы – 7 дней за один год.
- Сумма на восстановление здоровья выплачивается раз в год – с июня по сентябрь.
- e. **День выплаты зарплаты:** работник, занятый на помесечной основе, получает зарплату раз в месяц – не позднее 9-го числа каждого месяца за предыдущий месяц.

ОТЧИСЛЕНИЯ С ЗАРПЛАТЫ

Работодателю разрешено делать следующие вычеты из зарплаты иностранного рабочего:

- a. Платежи согласно закону (подходный налог и взносы в Институт национального страхования).
- b. Вычеты для оплаты проживания и сопутствующих расходов, но не более предела, указанного нормативными актами. (См. подробности ниже).

с. Отчисления для оплаты частного страхования здоровья (не выше предела, указанного нормативными актами).

d. Установленные суммы для оплаты долгов работника работодателю, если работник выразил свое согласие на такие удержания в письменном виде. Выплаты и налоги, налагаемые согласно законодательству на работодателей, нанимающих иностранных рабочих, ни в коем случае не должны оплачиваться за счет удержаний из зарплаты иностранных рабочих.

Вычет никаких иных сумм из зарплаты работника не допускается.

Допустимые отчисления с зарплаты для оплаты страхования здоровья, достойного места проживания и сопутствующих расходов, а также долгов работодателю не должны превышать 25% зарплаты работника. **Следует подчеркнуть, что такие вычеты не начисляются автоматически, и работодатель имеет право удерживать только фактически потраченные суммы.** Так, если разрешенные удержания в сумме оказываются меньше 25% зарплаты, работодателю не разрешается удерживать все 25%. **Если же разрешенные удержания в сумме оказываются больше 25%, работодатель все равно не может удерживать больше чем 25% зарплаты в месяц.** Исключение составляет последний месяц найма – в этот месяц может быть удержана полная сумма разрешенных расходов.

Работодатель, который нанимает иностранного работника для своего бизнеса, должен каждый месяц давать такому работнику расчетный листок, где указана сумма зарплаты и ее составляющие, а также все удержания в соответствии с законодательством.

НИЖЕ ПРИВОДИТСЯ ПЕРЕЧЕНЬ УКАЗАННЫХ ВЫШЕ ДОПУСКАЕМЫХ ОТЧИСЛЕНИЙ С ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:

Подоходный налог: подоходный налог удерживается работодателем из зарплаты работника и переводится в налоговое управление. Работодателю не разрешается удерживать из зарплаты иностранного работника какие-либо пошлины или сборы, взимаемые с нанимателей иностранных рабочих. Эти сборы работодатель должен выплачивать властям независимо от размера зарплаты работника.

Взносы в Институт национального страхования (на иврите Битуах леуми): на оплату этого страхования работодатель имеет право удерживать 0,04% из первых 5,944 шекеля, заработанных иностранным рабочим, и 0.87% с каждого шекеля с зарплаты, превышающей 5,944 шекеля. Данные вычеты должны быть переведены работодателем в Институт национального страхования.

По отношению к иностранным рабочим, которые являются гражданами стран, заключившим с Израилем договоры о социальном обеспечении, могут применяться дополнительные правила и отчисления. Дополнительную информацию можно получить в Институте национального страхования.

ОТЧИСЛЕНИЯ С ЗАРПЛАТЫ ДЛЯ ОПЛАТЫ СТРАХОВАНИЯ ЗДОРОВЬЯ:

Страхование здоровья должен оплачивать работодатель, а часть этой суммы он может отчислять с зарплаты иностранного рабочего. Ниже указан максимальный размер отчислений:

Для иностранного работника, занятого в секторе по уходу – до половины того, что платит за страхование работодатель, или 34,63 шекелей (меньшая из двух сумм).

Для любых других работников в других секторах – максимум треть от суммы, которую платит за страхование работодатель, и не больше 124,73 шекелей (меньшая из двух сумм).

ОТЧИСЛЕНИЯ С ЗАРПЛАТЫ ДЛЯ ОПЛАТЫ РАСХОДОВ ПО ПРОЖИВАНИЮ:

Для иностранного работника в сельскохозяйственном секторе ежемесячные допустимые отчисления с зарплаты для оплаты расходов по проживанию, включая сопутствующие расходы на электричество, воду и имущественный налог, составляют 532.87 шекелей в месяц (данная сумма может периодически корректироваться).

Для иностранных работников, занятых в отличных от сельскохозяйственного сектора, допустимые отчисления для оплаты расходов по проживанию и сопутствующих расходов рассчитываются следующим образом:

Отчисления для оплаты расходов по проживанию для несельскохозяйственных иностранных работников:

Если место проживания, предоставленное работнику работодателем, **не принадлежит работодателю**, работодатель может вычесть определенную сумму на оплату проживания из зарплаты работника. Эта сумма зависит от области Израиля, где проживает работник. Суммы указаны в таблице ниже:

МЕСТО ПРОЖИВАНИЯ: ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ОТЧИСЛЕНИЯ:

Иерусалим – 411.56 шекеля

Тель-Авив – 467.98 шекеля

Хайфа – 312.01 шекеля

Центр – 312.01 шекеля

Юг – 277.37 шекеля

Север – 255.21 шекеля

Существенное дополнение: Если место проживания принадлежит работодателю, максимально допустимые удержания не должны превышать половины указанных сумм.

ОТЧИСЛЕНИЯ ДЛЯ ОПЛАТЫ СОПУТСТВУЮЩИХ РАСХОДОВ – НЕСЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ РАБОТНИКИ

Работодателю разрешено каждый месяц удерживать часть зарплаты иностранного рабочего в счет оплаты за пользование водой и электричеством, а также имущественный налог в следующих размерах:

От иностранного работника по уходу – 79.28 шекеля

От всех других категорий иностранных рабочих – 92.27 шекеля.

ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЙ ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ И ОТПУСК

Еженедельный период отдыха: Закон “О часах работы и отдыха”, принятый в 1951 году, предусматривает для иностранных рабочих не менее 36 часов отдыха в неделю, которые должны включать пятницу, или субботу, или воскресенье.

В соответствии с судебной практикой эти 36 часов не относятся к работникам по уходу, проживающим на дому у работодателя, тем не менее, у них тоже должен быть еженедельный выходной день по крайней мере, 25 часов.

Оплачиваемый отпуск: каждый работник имеет право на определенное число дней оплачиваемого отпуска ежегодно. Расчет числа отпускных дней производится следующим образом:

Начиная с 1.1.2017: за каждый из первых 5 лет: 16 дней в году.

За 6-й год работы – 18 дней в году.

За 7-й год работы – 21 день в году.

Начиная с 8-го года работы ежегодно добавляется один день отпуска, но не более 28 отпускных дней в году.

Обратите внимание: имеется в виду число календарных дней, включая выходные, а не число рабочих дней. Поэтому начиная с 1.1.2017 г. при пятидневной рабочей неделе в первые 5 лет работы фактическое число дней оплачиваемого отпуска составит 12 рабочих дней, а при шестидневной рабочей неделе фактическое число дней оплачиваемого отпуска составит 14 рабочих дней и так далее.

Отпуск следует предоставлять в конце года работы, за который он полагается, или в течение следующего года работы, если это согласовано между работником и работодателем.

Религиозные праздники: всем иностранным рабочим, нанятым на ежемесячной основе, дополнительно полагается до 9 оплаченных дней религиозных праздников в году – когда эти праздники не совпадают с еженедельными выходными – чтобы они могли отметить религиозные праздники. Рабочий может по своему выбору отмечать праздники своей религии или еврейские праздники.

Отпуск по болезни: работники имеют право на оплаченный отпуск по болезни, длительность которого зависит от проработанного времени (полтора дня за каждый месяц работы), но не более 90 дней. Для получения оплаты за пропущенные по болезни дни работник должен представить справку от врача, подтверждающую, что рабочий отсутствовал на работе из-за болезни.

Первый день пропуска работы из-за болезни не оплачивается. За второй и третий день болезни рабочий получает половину своей обычной зарплаты, а начиная с четвертого дня и далее – свою полную обычную зарплату до максимально разрешенного числа дней болезни.

ОКОНЧАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ:

Иностранный работник, не являющийся работником по уходу и нанятый на ежемесячной основе, должен, прежде чем покинуть свое место работы, письменно уведомить об этом своего работодателя в соответствии со следующей схемой:

В первые 6 месяцев работы: за один день за каждый проработанный месяц.

С седьмого месяца до конца одиннадцатого месяца работы: за 6 дней и плюс два с половиной дня за каждый последующий проработанный месяц.

После года работы – предупреждение должно быть дано за месяц.

Работодатель, который хочет уволить работника, также должен предупредить его в соответствии с указанной выше схемой.

Работник или работодатель, который не дал предварительного уведомления, должен уплатить другой стороне компенсацию в размере обычной зарплаты, которую работник бы получил за этот период.

В связи с особыми потребностями престарелых и нетрудоспособных работодателей иностранные работники по уходу обязаны предоставить своим работодателям предварительное письменное уведомление за более длительное время, и не должны покидать работодателя до окончания данного периода. Это не относится к тем случаям, когда нет оснований требовать продолжения работы. Подробнее об увеличенном периоде предварительного уведомления для работников по уходу см. выше.

Оставить без присмотра беспомощного человека или инвалида – это уголовное преступление, которое карается возбуждением уголовного дела и/или депортацией.

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ (НА ИВРИТЕ *ПИЦУЕЙ ПИТУРИМ*):

Работник, уволенный после работы у одного работодателя или на одном месте работы в течение года или больше, имеет право на получение выходного пособия (пицуей питурим). Размер выходного пособия – месячная зарплата за каждый год работы у работодателя или на одном месте работы. Работнику, наем которого прекращается после года работы в результате смерти или банкротства работодателя или – если он работал в корпорации – в результате ее ликвидации, полагается такое же выходное пособие, как и при увольнении. Общий расширительный приказ о пенсиях обязателен для всех израильских работодателей. Дополнительную информацию вы найдете на сайте Министерства труда www.molsa.gov.il.

Выходное пособие и пенсионные вычеты

Платежи работодателей в счет выходного пособия, пенсионного фонда, фонда дополнительного образования и иные фонды для иностранных строительных рабочих, а также для иностранных работников по уходу, которые получают часть своей зарплаты через компании по уходу, зачисляются на депозитный счет, открытый на имя каждого рабочего управлением PIBA.

Сумма, переводимая ежемесячно работодателем за каждого иностранного **строительного** рабочего, составляет 710 шекелей и может пересматриваться ежегодно.

Сумма, переводимая ежемесячно компаниями по уходу за каждым **работника по уходу**, рассчитывается в соответствии с Законом о труде, включая коллективные соглашения или расширительные приказы, или иные соглашения о платежах работодателей в счет указанных выплат, а также в соответствии с соглашением с получателем платежа, в зависимости от приоритета указанных документов.

Ежемесячный платеж не вычитается из зарплаты работника.

Иностранный работник получает накопленную сумму, вместе с процентами, за вычетом банковских сборов и налога в размере 15% при легальном окончательном выезде из Израиля. Деньги могут быть получены работником в долларах США в банке, расположенном в израильском аэропорту, после прохождения пограничного контроля (при условии что работник или его работодатель подали соответствующее заявление в Управление РІВА не менее чем за 10 рабочих дней до выезда) или посредством банковского перевода на банковский счет работника за границей.

Если работник не выедет из Израиля в конце своего легального периода пребывания в стране, управление РІВА будет списывать с депозита суммы за каждый месяц незаконного пребывания работника в Израиле сверх разрешенного срока в указанном ниже порядке, а после 6 месяцев незаконного пребывания сверх разрешенного срока работник потеряет всю сумму.

Вычет за незаконное пребывание сверх разрешенного срока определяется следующим образом: от одного до двух месяцев – вычет в размере 15%, от 2 до 3 месяцев – вычет в размере 25%, от 3 до 4 месяцев – вычет в размере 35%, от 4 до 5 месяцев – вычет в размере 50%, от 5 до 6 месяцев – вычет в размере 65%, и после 6 месяцев – вычет в размере всей суммы на счете, если только работник не подаст в течение 18 месяцев с предполагаемой даты выезда из Израиля заявление, доказывающее, что его незаконное пребывание сверх разрешенного срока обусловлено причинами, не зависящими от него, или добросовестно совершенной ошибкой.

ПОДАЧА ЖАЛОБ

Работодатель, который заплатил иностранному рабочему меньше минимальной зарплаты или удержал из его зарплаты больше, чем разрешено по закону, или не выполнил свои обязательства в отношении трудового договора, касающиеся жилищных условий, страхования здоровья, выдачи расчетного листка с подробностями о зарплате и отчислениях с нее, или уволил работника без предварительного уведомления, совершил административное преступление, и с него может быть взыскан штраф в размере 5.000 шекелей или больше за каждое нарушение. В серьезных случаях против такого работодателю может быть предъявлено уголовное обвинение.

Работник, чей работодатель не выполнил указанные выше обязательства или нарушил другие условия, предписанные законом, может подать жалобу в Администрацию обеспечения исполнения трудового законодательства Министерства труда по телефону 03-7347230 или 1800-800-126.

Наряду с такой жалобой рабочий может подать жалобу Уполномоченному по трудовым правам иностранных рабочих в отдел иностранных рабочих Министерства труда по телефону 1800-354-354 или электронной почте report.achifa@economy.gov.il, или подав жалобу через интернет-сайт.

Закон запрещает работодателю уволить рабочего, урезать ему зарплату или ухудшить условия его работы по причине того, что он подал жалобу или выдвинул какое-то требование или по причине того, что он с честными намерениями помог другому рабочему подать жалобу или что-то потребовать. Работодатель, поступивший таким образом по отношению к своему иностранному рабочему, совершил уголовное преступление, в отношении которого может быть подана жалоба в указанном выше порядке. Иностранные работники, приехавшие в Израиль по двусторонним соглашениям со страной их гражданской принадлежности (в настоящее время в сельскохозяйственном и строительном секторах, а также в пилотных программах в секторе ухода) могут обратиться на горячую линию Управления РІВА и подать жалобу против работодателей или агентства по набору кадров, а также получить необходимую информацию. Телефон горячей линии: **1700-707-889**.

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Работодатель или любой другой человек, виновный в сексуальных домогательствах в отношении иностранного рабочего, совершил уголовное преступление. Если вы столкнулись с каким-либо видом сексуальных домогательств, вы можете подать жалобу в полицию. За моральной поддержкой вы можете позвонить на горячую линию поддержки жертв сексуального насилия*1202.

РАБСТВО И ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ

Если вы работаете в чрезвычайно тяжелых условиях, или вам отказывают в основных свободах или элементарных человеческих условиях, возможно, вы оказались **жертвой серьезного преступления – рабства или торговли людьми**. Жертвы таких преступлений имеют право на безвозмездную юридическую помощь отдела юридической помощи Министерства юстиции. Для получения дополнительной информации обращаться по телефону 02-6467717 или 1-700-70-60-44 (доб. 4)

Адрес: Тель-Авив, ул. Генриетта Сольд 4.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

НОМЕРА ТЕЛЕФОНОВ ДЛЯ ЭКСТРЕННЫХ СЛУЧАЕВ

ПОЛИЦИЯ: 100

СКОРАЯ МЕДИЦИНСКАЯ ПОМОЩЬ: 101

ПОЖАРНАЯ КОМАНДА: 102

Иностранные рабочие могут получить общую информацию, совет и юридическую помощь, обратившись в следующие неправительственные организации, защищающие права рабочих:

Kav La'Oved (Кав Ла'овед – горячая линия для рабочих)

Тел-Авив, ул. Нахалат Биньямин 75, 4-ый этаж. Тел. 03-6883766, факс: 03-6883537
(воскресенье, понедельник и вторник: 09:00-16:30, четверг: 12:00-18:00, информация
на китайском языке: понедельник: 18:00-21:00)

Кав ла'овед в Хайфе: Хайфа 33121, ул. Герцль 18 (Бейт Хакранот), 2-ой этаж,
комната 224

Тел. 04-8643350, Факс 04-8644238

Мерказ ХаБшорах

П/я 2694, Назарет 16126

Тел: 04-6082228

Приемные часы: среда и пятница: 09:00-15:00

Врачи за права человека (Израиль)

Бесплатный прием, советы и представительство по вопросам прав на получение услуг
системы здравоохранения и медицинской страховки

Часы приема: воскресенье, вторник, среда 15:00-22:00

Тел: 03-5133120

Ул. Барух Сапир 4, Яффа

Горячая линия для жертв сексуального насилия

Для женщин: 1202 | Для мужчин: 1203

Для арабских женщин: 04-6566813

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Вы можете также связаться с посольством своей страны в Израиле. Необходимую
информацию вы найдете на вебсайте Министерства иностранных дел: www.mfa.gov.il.

**Горячая линия для получения информации и подачи жалоб для рабочих-
мигрантов, прибывших в Израиль по двустороннему соглашению. Горячая
линия CIMI и управления PIBA: 1700-707-889**

**Информационный центр Института национального страхования (Битуах леуми –
Социальная защита): *6050, 04-8812345**

PIBA -

Всеизраильский центр обслуживания и информации: *3450

www.piba.gov.il

Отдел депозитов Управления по делам населения и иммиграции эл. почта:
Pickdonot@sa.piba.gov.il

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

**В содержание этого справочника время от времени вносятся изменения.
Уточненную версию на английском языке можно найти на сайте Управления
PIBA www.piba.gov.il.**

Управление по делам населения и иммиграции