



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority
Autoritatea pentru Populație
și Imigrare



מדינת ישראל
State of Israel
Statul Israel

Ghid privind drepturile muncitorilor străini



Centrul Național de Servicii și Informare *3450
www.piba.gov.il

Introducere

Acest ghid prezintă o parte din drepturile și obligațiile referitoare la angajare și viză pentru muncitorii străini din Israel. Acest rezumat este furnizat doar în scopul unei informări generale și nu este un substitut pentru formulările legilor relevante, a reglementărilor, procedurilor, permiselor, autorizațiilor și/sau ordinelor de prelungire care au caracter obligatoriu.

Condițiile și obligațiile referitoare la vize așa cum sunt ele prezentate în acest ghid constituie condițiile aplicabile în general muncitorilor străini. Însă, este posibil ca diferitele condiții sau obligații cuprinse aici să se aplice muncitorilor străini din anumite domenii sau care se află în circumstanțe speciale.

Condițiile de angajare descrise în acest ghid reprezintă condițiile minime. Dacă angajatorul și angajatul cad de acord asupra unor condiții de angajare mai favorabile într-o anumită privință sau dacă un acord colectiv sau un ordin de prelungire care se aplică la locul de muncă al angajatului presupune condiții mai favorabile, atunci condițiile favorabile vor fi aplicabile în cazul muncitorului respectiv în loc de cele enumerate mai jos.

În general, un angajat străin în Israel are dreptul la aceleași condiții de lucru ca și un angajat israelian. În plus față de aceste drepturi de bază, angajatorii trebuie să furnizeze muncitorilor străini un contract de angajare scris, o asigurare de sănătate privată și condiții de cazare adecvate.

Sumele din acest ghid sunt actualizate periodic. Acest ghid reflectă starea legislației din Israel cu începere din aprilie 2018.

Cuprins:

Angajare legală	4
Permise de lucru (Viză B/1).....	7
Sectoare permise	9
Reținerea pașaportului	10
Asigurare de sănătate	10
Securitate socială	10
Cazare.....	11
Contract de angajare scris	11
Salariul și componentele sale.....	11
Deduceri din salariu.....	12
Zi săptămânală de odihnă și permisii	14
Încheierea relațiilor de lucru	15
Depunerea de plângeri.....	16
Hărțuire sexuală	17
Informații și consultanță juridică	17
Informații generale.....	17

Pentru comoditatea cititorului, acest ghid a fost scris la masculin, însă toate informațiile se aplică atât bărbaților cât și femeilor, în egală măsură. Cuvintele „muncitor” și „angajat” sunt interschimbabile.

Angajare legală

Conform legilor și procedurilor relevante, doar angajatorii care dispun de permise de angajare valide de la Autoritatea pentru Populație și Imigrări din cadrul Ministerului de Interne (denumit în continuare: API) pot angaja muncitori străini și doar muncitorii străini cu permise de muncă valide și vize B/1 (denumite în continuare: vize B/1) pentru sectorul relevant conform celor emise de API pot fi angajați de către acești angajatori autorizați.

Angajatorii care sunt autorizați să angajeze muncitori străini trebuie să înregistreze angajarea muncitorului străin conform procedurilor API pentru sectorul relevant înainte de începerea angajării.

Muncitorii străini trebuie să fie angajați pe un post cu normă întreagă de către angajatorul lor legal. Este interzisă angajarea cu jumătate de normă a unui muncitor străin.

Muncitorii străini pot lucra exclusiv pentru angajatorul înregistrat și autorizat la momentul respectiv. Nu le este permis să lucreze pentru un alt angajator, nici chiar în timpul pauzelor de la lucru, în vacanțe, zile de odihnă sau după orele de lucru obișnuite. Dacă se descoperă că un muncitor străin lucrează pentru un alt angajator decât angajatorul înregistrat la momentul respectiv, muncitorul în cauză poate fi expulzat. Dacă se descoperă că un angajator angajează în mod ilegal un muncitor străin, angajatorul în cauză poate fi amendat sau i se pot aduce acuzații penale.

Muncitorii străini care doresc să plece sau să schimbe angajatorul, după ce au depus toate eforturile în mod onest să lucreze pentru angajatorul care i-a invitat în Israel, nu au nevoie de „permisiune” din partea angajatorului lor actual. Însă, muncitorii trebuie să dea un preaviz angajatorilor actuali și trebuie să notifice API și agenția de recrutare la care sunt înregistrați sau firma de resurse umane cu privire la schimbare.

Muncitorii străini neangajați au până la 90 de zile de la data la care își părăsesc fostul loc de muncă să găsească și să se înregistreze la un alt loc de muncă în serviciul unui angajator autorizat în sectorul indicat pe viza B/1 a muncitorului. Dacă muncitorul nu se înregistrează la un loc de muncă legal în decurs de 90 de zile, acesta trebuie să părăsească teritoriul Israelului, în caz contrar poate fi reținut și expulzat.

Îngrijitori străini - Restricții speciale cu privire la schimbarea angajatorului:

Următoarele trei restricții suplimentare privind modificările angajării în cadrul sectorului acordării de îngrijire au fost adoptate pentru a evita prejudicierea îngrijirii angajatorilor cu dizabilități ai acestor îngrijitori.

1. Perioada obligatorie pentru a furniza un preaviz scris pentru îngrijitori:

Înainte de a părăsi angajatorul vârstnic sau cu dizabilități la care este angajat în momentul respectiv, un îngrijitor străin trebuie să furnizeze un aviz în formă scrisă agenției de recrutări la care este înregistrat, dar și angajatorului sau reprezentantului acestui angajator sau unui membru al familiei.

Perioada minimă în care un îngrijitor străin trebuie să furnizeze un preaviz angajatorului este după cum urmează:

- A. Dacă îngrijitorul a fost angajat de către un angajator vârstnic sau cu dizabilități pentru o perioadă de cel puțin 7 zile și până în 3 luni – preavizul trebuie să fie de 7 zile.
- B. Dacă îngrijitorul a fost angajat pentru o perioadă de 3-6 luni – preaviz de 14 zile.
- C. Dacă îngrijitorul a fost angajat pentru o perioadă de 7 luni până la un an – preaviz de 21 de zile.
- D. După primul an de angajare – îngrijitorul trebuie să dea un preaviz de cel puțin o lună.

Un îngrijitor străin care pleacă de la angajatorul vârstnic sau cu dizabilități fără a-i furniza un preaviz scris după cum este menționat mai sus sau care își părăsește locul de muncă înainte de perioada minimă de notificare, poate fi expulzat din Israel, în urma unei audieri.

Însă, obligația de a furniza un preaviz nu se va aplica în circumstanțele speciale în care angajatul nu va trebui să lucreze pe parcursul perioadei de preaviz.

2. Limitări geografice privind modificarea angajatorilor îngrijitorilor:

Viza emisă unui îngrijitor străin prevede regiunile geografice din Israel în care îngrijitorul este eligibil să solicite angajare, astfel:

- Un îngrijitor străin care deține o viză cu specificația „Regiune periferică” are permisiunea să se înregistreze pentru acordare de îngrijire pentru persoane vârstnice și cu dizabilități care locuiesc doar în zonele de demarcare ale Israelului, atât în nordul, cât și în sudul țării.
- Un îngrijitor străin care deține o viză cu specificația „Regiune centrală” nu are dreptul de a se înregistra pentru activități de lucru în Regiunea Tel Aviv, dar poate lucra în alte zone centrale din Israel, precum și în zonele de demarcare.
- Un îngrijitor străin care deține o viză cu specificația „Regiunea Tel Aviv” se poate înregistra pentru activități de acordare de îngrijire în orice regiune din Israel.

Fără a aduce atingere celor de mai sus, atunci când un îngrijitor străin care îngrijește o persoană vârstnică sau cu dizabilități în regiunile periferice sau centrale, astfel cum se prevede în viza sa, își păstrează locul de muncă până când persoana vârstnică sau cu dizabilități decedează sau se mută permanent într-un azil de bătrâni, limitarea geografică din viza îngrijitorului va fi eliminată și i se va permite să îngrijească angajați persoane vârstnice sau cu dizabilități oriunde în Israel, atât timp cât acesta nu și-a finalizat încă perioada maximă legală de muncă în Israel, și va fi supus unei înregistrări legale a angajării de către o agenție de recrutare autorizată.

Scopul restricțiilor anterioare este de a asigura faptul că angajatorii vârstnici și cu dizabilități care locuiesc în regiunile periferice ale țării să beneficieze de îngrijire adecvată din partea îngrijitorilor străini invitați în Israel pentru a le acorda îngrijire.

3. Monitorizare privind modificările frecvente în angajarea îngrijitorilor:

Dacă un îngrijitor străin își modifică locul de muncă în Israel de cel puțin trei ori într-o perioadă de doi ani, și dacă, datorită acestor schimbări, API suspectează că îngrijitorul abuzează de viza și permisul de muncă al acestuia, îngrijitorul poate fi somat pentru verificări de către API. Dacă s-a descoperit că îngrijitorul abuzează de viza sa, acesta poate fi deportat din Israel, supus unei audieri.

Modificările de angajare în urma transferului unui angajator vârstnic sau cu dizabilități către un azil de bătrâni sau într-o instituție, decesului angajatorului cu dizabilități, concedierea îngrijitorului de către angajator sau expirarea perioadei de plasare a îngrijitorului ca suplinitor pentru un alt îngrijitor în vacanță în străinătate, nu se vor considera modificări de angajare în scopurile monitorizării anterioare. Modificările de angajare din cauza circumstanțelor în care nu se poate aștepta ca un îngrijitor să își continue angajarea, precum un abuz al unui îngrijitor la locul de muncă sau încălcări grave ale condițiilor de muncă ale îngrijitorului, nu vor fi considerate abuz de viză sau permis de muncă.

Informații suplimentare pentru îngrijitorii străini:

Îngrijitorii străini trebuie să fie înregistrați pe parcursul perioadei de angajare în Israel la una dintre cele peste 100 de Agenții de recrutare israeliene autorizate și specializate în plasarea

și monitorizarea îngrijitorilor străini. Îngrijitorii nu sunt obligați să se înregistreze la o anumită agenție și pot schimba agențiile sub rezerva înregistrării schimbării agenției în registrul API cu agenția nouă.

Astfel, toți muncitorii străini noi trebuie invitați în Israel de o Agenție de recrutare israeliană autorizată, iar reprezentantul autorizat al agenției trebuie să se întâlnească cu îngrijitorul nou la aeroport, să îl transporte la persoana vârstnică și cu dizabilități și să îi explice atribuțiile sale, dacă este cazul.

În plus, un asistent social sau un reprezentant calificat al Agenției de recrutare israeliană trebuie să viziteze angajatorul cu dizabilități și îngrijitorul străin în termen de 30 de zile de la orice plasare nouă și să revină în vizită cel puțin de două ori pe an, pentru a verifica dacă plasarea este funcțională și să soluționeze problemele care pot apărea.

Agencia de recrutare responsabilă trebuie să furnizeze îngrijitorului străin și numărul de telefon al reprezentantului agenției care poate fi contactat în caz de întrebări sau probleme, precum și o „scrisoare de plasare” care specifică detaliile muncitorului, detaliile angajatorului și Agenția de recrutare la care muncitorul este înregistrat.

Agencia de recrutare trebuie să notifice API în termen de 7 zile privind orice modificare în plasarea îngrijitorului, trebuie să organizeze prelungirea vizei și a permisului de muncă ale îngrijitorului anual prin API și trebuie să asiste muncitorul în găsirea de angajatori legali alternativi în sectorul acordării de îngrijire dacă angajarea din momentul respectiv a încetat și îngrijitorul nu și-a îndeplinit încă perioada maximă legală de muncă în Israel.

Reprezentanții Agenției de recrutare trebuie să asiste îngrijitorul după necesități atunci când apar întrebări sau reclamații privind locul de muncă, pe tot parcursul perioadei legale de muncă în Israel.

Agencia de recrutare israeliene pot percepe un tarif unic de la îngrijitorii recrutați atunci când aceștia sunt invitați în Israel din străinătate. Tariful perceput de Agenția de recrutare israeliană, împreună cu tariful perceput de Agenția de recrutare străină de la îngrijitor în țara de origine a acestuia, nu poate să depășească 3.677 ILS. Îngrijitorii trebuie să își achite transportul cu avionul către și din Israel.

Vă rugăm să rețineți: îngrijitorilor străini li se cere să locuiască la domiciliul angajatorilor lor vârstnici sau cu dizabilități în timpul săptămânii de lucru. Este interzisă angajarea unui îngrijitor străin fără aranjamentul de a locui la domiciliul angajatorului sau angajarea acestuia cu jumătate de normă.

Muncitorii străini din construcții: restricții suplimentare cu privire la modificarea angajării:

Muncitorii străini angajați în sectorul construcțiilor pot schimba angajatorul doar trimestrial, pe data de 1 ianuarie, 1 aprilie, 1 iulie și 1 octombrie a fiecărui an, după ce au furnizat angajatorului un preaviz scris conform cu legislația. Dacă muncitorul dorește să schimbe angajatorul între trimestre, în cazul în care angajatorul său actual a încălcat drepturile muncitorului, muncitorul poate solicita acest lucru de la Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor străini din cadrul Ministerului Muncii, Afacerilor și Serviciilor Sociale (denumit în continuare Ministerul Muncii).

Muncitorii străini în construcții care ajung în Israel în urma unui contract de muncă încheiat cu o Societate de recrutare autorizată și care doresc să își schimbe angajatorii conform celor menționate anterior, pot schimba locul de muncă doar la un alt angajator care este, de asemenea, o Societate de recrutare autorizată să angajeze muncitori străini în construcții.

Muncitorii străini în construcții care ajung în Israel în urma unui contract de muncă încheiat cu un Contractant străin autorizat, conform celor prevăzute în viza și permisul de muncă al acestora, își pot schimba locul de muncă doar între acești contractanți autorizați și nu pot fi angajați de Societățile de recrutare autorizate.

Solicitățile muncitorilor de a schimba angajatorii trebuie depuse la API de către angajatorul nou solicitat și activitatea pentru angajatorul nou poate începe doar după primirea unui

răspuns pozitiv în scris din partea API, care va fi trimis noului angajator, care trebuie să notifice angajatul.

Dispoziții generale: Un muncitor străin primește o viză care îi permite să intre în Israel din străinătate în baza unui contract de muncă cu un anumit angajator autorizat la care a fost plasat. De aceea, viza muncitorului este condiționată de depunerea tuturor eforturilor din partea muncitorului de a lucra pentru angajatorul care l-a invitat în Israel. Dacă un muncitor străin ajunge în Israel cu intenția prealabilă de a părăsi angajatorul care l-a invitat în țară într-o perioadă scurtă de timp, fără a încerca de bună credință să lucreze pentru angajatorul respectiv, acesta poate fi deportat pentru abuzul de viza sa, în urma unei audieri.

Permise de lucru (Viză B/1)

Conform legislației israeliene, muncitorilor străini li se permite să lucreze în Israel **doar temporar**, după care trebuie să părăsească imediat țara sau vor fi reținuți și expulzați.

Vizele de lucru în Israel (B/1) sunt eliberate de către consulatele israeliene din străinătate în baza solicitărilor primite de la angajatori autorizați eligibili prin intermediul serviciilor unor agenții israeliene de recrutare autorizate sau conform celor prevăzute într-un acord bilateral încheiat între Israel și țara de origine a muncitorului, urmând procedurile, verificările și aprobările relevante ale API.

Oricine intră în Israel cu o altă viză decât B/1, cum ar fi o viză de turist sau de student, nu va avea dreptul să schimbe viza într-o viză de lucru sau un permis de lucru după sosirea sa în Israel.

Durata fiecărei vize de lucru B/1 eliberate de către API pentru muncitorii străini este limitată la **o perioadă de maximum un an o dată**.

De aceea, chiar dacă permisul de lucru al angajatorului este valabil pentru o perioadă mai lungă de timp, viza B/1 a lucrătorului va fi eliberată pentru **maximum un an o dată**.

Prelungirea vizei de lucru B/1 este supusă legislației și procedurilor și discreției API. **Cu excepția îngrijitorilor care sunt supuși unor reglementări diferite (citiți mai jos), viza nu va fi prelungită pentru perioade suplimentare o dată ce au trecut 63 de luni de la data primei intrări a muncitorului în Israel.**

Rețineți că perioada maximă de lucru permisă în Israel poate fi mai scurtă pentru anumite tipuri de muncitori, cum ar fi muncitorii sezonieri, cei care lucrează pe bază de proiect sau cei care sosesc în urma unor acorduri speciale, iar în aceste cazuri perioada de lucru mai scurtă va fi în conformitate cu circumstanțele sosirii muncitorului în Israel și cu procedurile API relevante.

Un muncitor străin poate fi de asemenea expulzat din Israel pentru motive care includ abuzarea sau încălcarea legilor israeliene și/sau a procedurilor care se referă la el, cum ar fi să facă declarații false în aplicația pentru viză, sosirea în Israel cu intenția prealabilă de a părăsi angajatorul cu care a semnat un contract de muncă, dovedindu-se a nu fi calificat în sectorul de lucru pentru care a sosit în Israel sau dacă are rude de gradul întâi (în afară de frați/surori) în Israel.

Procedurile API permit muncitorilor din sectorul acordării de îngrijire și din agricultură, precum și bucătarilor profesioniști care și-au îndeplinit perioada maximă legală de lucru în Israel, să rămână în țară pentru încă 60 de zile, cu începere de la ultima zi de angajare. Scopul perioadei suplimentare de grație este de a permite muncitorului să finalizeze pregătirile pentru plecarea din Israel.

Muncitorii străini în construcții primesc 30 de zile de la data încheierii perioadei anterioare legale de lucru pentru a părăsi Israel. Sistemul de depozite, care a fost implementat de mulți ani și care permite muncitorilor să primească sumele depuse de angajatorii acestora pe baza beneficiilor de angajare și de pensii în sumă forfetară de la API în momentul plecării lor din Israel.

Este important de reținut că unui muncitor străin nu îi este permis să lucreze în timpul perioadei de grație de ședere mai sus menționate și această perioadă este acordată exclusiv pentru pregătirile de plecare din Israel.

Doar API poate, direct sau prin Agențiile de recrutare și Societățile de recrutare israeliene autorizate, elibera sau prelungi vize și permise. Fiți prevăzători în privința oricăror părți care promet perioade lungi de angajare sau la elemente infracționale care eliberează vize, autorizații sau permise falsificate. Listele Agențiilor de recrutare autorizate și a Societăților de recrutare autorizate pentru muncitori străini în diferite sectoare sunt publicate pe pagina de internet a API.

Reguli speciale de limitare a vizei pentru îngrijitorii străini:

Îngrijitorii străini neangajați:

Neîncadrându-se la regula de 63 de luni formulată mai sus, **îngrijitorii străini neangajați nu se pot înregistra pentru activități pe termen lung la un nou angajator vârstnic sau cu dizabilități o dată ce au trecut 51 de luni de la sosirea lor în Israel.** Prin urmare, **îngrijitorii străini neangajați** trebuie să părăsească teritoriul Israelului o dată ce au trecut 51 de luni de la momentul sosirii lor.

Înregistrarea unui îngrijitor suplinitor – O perioadă specială de scutire de 11 luni este acordată îngrijitorilor care au finalizat cele 51 de luni în Israel, dar care doresc să se înregistreze pentru activități în calitate de îngrijitori suplinitori pe termen scurt pentru angajatori vârstnici sau cu dizabilități ai căror îngrijitor obișnuiți au plecat în vacanță în străinătate. Astfel, îngrijitorii care au finalizat cele 51 de luni în Israel pot obține plasări noi doar în calitate de suplinitori, sub rezerva înregistrării plasării temporare în cadrul API prin Agenția acestora de recrutare, și doar dacă perioada de 63 de luni nu a expirat de la data inițială de intrare a îngrijitorului în Israel. După expirarea acestei perioade de 63 de luni a îngrijitorului de la data primei intrări în Israel, acesta nu mai poate fi eligibil pentru activități de muncă în Israel, inclusiv ca suplinitor, și trebuie să părăsească țara în termen de 60 de zile de la finalizarea ultimei perioade legale de angajare, în caz contrar poate fi arestat și deportat.

Îngrijitorii străini angajați: Conform unei relaxări a legilor referitoare la accesul în Israel, este acordată o îngăduință specială unui muncitor străin care a fost angajat legal pentru cel puțin 12 luni chiar înainte de limita de 63 de luni de către un anumit angajator în vârstă sau cu dizabilități. În astfel de cazuri, angajatorul cu dizabilități poate aplica la API pentru a solicita o prelungire specială a vizei îngrijitorului și va trebui să atașeze o opinie socială sau medicală după cum este prevăzut în lege, care să ateste că întreruperea angajării îngrijitorului contractat la momentul respectiv îi poate dăuna substanțial angajatorului cu dizabilități. În urma aprobării cererii, API poate prelungi viza îngrijitorului străin pentru perioade suplimentare de câte un an o dată, chiar și după ce au trecut 63 de luni de la data primei lui sosiri în Israel, atâta timp cât va continua să lucreze pentru respectivul angajator.

Un muncitor străin cu o viză și un permis de lucru valide care dorește să revină în Israel după o vizită în străinătate trebuie să obțină, **înainte de a pleca din Israel**, o „inter-viză” care îi permite să se întoarcă, în conformitate cu procedurile relevante ale API.

Sectoare permise

Un muncitor străin poate primi o viză de lucru în Israel pentru unul din sectoarele care sunt deschise angajării de muncitori străini, cum ar fi: acordarea de îngrijire persoanelor care sunt în vârstă sau cu dizabilități, în agricultură, construcții rezidențiale generale (angajare în cadrul Societăților de recrutare) sau în bucătăria etnică sau alt tip de expert. Sectorul pentru care a fost aprobată angajarea muncitorului este prevăzut pe viza muncitorului. După ce sosește în Israel pentru a lucra într-un anumit sector permis, muncitorul nu va avea dreptul să schimbe sectorul permis. Astfel, de exemplu, un muncitor care a sosit în Israel pentru a asigura servicii de îngrijire la domiciliu nu va avea dreptul de a schimba angajatorul pentru a

lucra ca bucătar profesionist, iar un muncitor care a sosit în calitate de expert nu va avea dreptul de a lucra în cadrul unei Societăți de recrutare în sectorul construcțiilor sau al Contractanților străini autorizați din sectorul construcțiilor sau vice-versa.

Fiți prevăzători în legătură cu agențiile care se oferă să aranjeze intrarea dvs. în Israel pentru a lucra într-un domeniu pentru care nu sunteți potrivit, promițând că veți schimba locul de muncă odată ajunși în țară. O astfel de situație poate avea drept consecințe expulzarea imediată a muncitorului, cât și sancțiuni penale și administrative împotriva angajatorului și a agenției.

Reținerea pașaportului

Conform legislației israeliene, fiecare persoană trebuie să poarte cu sine un document oficial de identitate.

Reținerea pașaportului unui muncitor împotriva voinței sale constituie o infracțiune penală. Un angajat al cărui pașaport este reținut împotriva voinței sale de către un angajator, o Societate de recrutare, o agenție de recrutare sau de către orice altă persoană, poate depune o plângere la poliția israeliană.

Asigurare de sănătate

O asigurare de sănătate adecvată este extrem de importantă pentru muncitorul străin, pentru că fără o astfel de asigurare muncitorul nu va fi acoperit în cazul consultațiilor unui medic sau al spitalizării, care pot fi foarte costisitoare. Orice persoană care are nevoie de îngrijiri medicale urgente va beneficia de acestea necondiționat în spitalele israeliene, însă va fi taxat pentru cheltuieli dacă îi lipsește asigurarea adecvată.

Angajatorii de muncitori străini sunt obligați să le asigure acestora asigurare medicală privată pe tot parcursul perioadei de angajare. Angajatorul trebuie să-i furnizeze angajatului un rezumat al politicii de asigurare într-o limbă pe care acesta o înțelege. În cazul în care compania de asigurări refuză să acopere anumite condiții sau tratamente, muncitorul străin poate face recurs împotriva acestei decizii. În multe din cazuri, acest recurs trebuie înaintat în termen de 21 de zile de la primirea notificării cu privire la refuzul societății de asigurări. Muncitorul străin poate aplica la ONG-urile enumerate la finalul acestei broșuri pentru a primi asistență în această problemă.

Securitate socială

Institutul Național de Asigurări (în ebraică, *Bituach Leumi*) le oferă muncitorilor străini asigurare în cazul rănilor la locul de muncă sau în cazurile de maternitate, cât și compensații pentru salariile neplătite și compensația de reziliere a contractului în cazul în care angajatorul intră în lichidare sau dă faliment.

Asigurarea privată de sănătate menționată mai sus acoperă doar rănilile care nu țin de locul de muncă. Un angajat, care este rănit la locul de muncă, trebuie să înainteze o solicitare la Institutul Național de Asigurări pentru a primi tratament medical și compensație.

Este important ca muncitorul străin să-și întrebe angajatorul care este numărul dosarului deschis în numele muncitorului la Institutul Național de Asigurări, având în vedere că acest număr va fi solicitat în caz de spitalizare sau în cazul unor revendicări în urma rănilor la locul de muncă.

Pot exista diferențe la nivelul deducerilor din salariu permise pentru acoperirea Asigurării Naționale în cazul muncitorilor străini cetățeni ai unor țări care au semnat cu Israelul tratate

referitoare la securitatea socială. Pentru informații, vă rugăm să contactați Institutul Național de Asigurări.

Cazare

Angajatorul trebuie să-i asigure unui muncitor străin o cazare adecvată care îndeplinește condițiile prevăzute în regulamentele relevante, pe parcursul întregii perioade a angajării muncitorului și pentru un minimum de 7 zile după terminarea angajării.

Cazarea trebuie să includă următoarele: Un spațiu de minim 4 metri pătrați pentru fiecare muncitor, nu mai mult de 6 muncitori într-o cameră, dulapuri și paturi personale pentru fiecare muncitor, încălzire și ventilație, iluminare rezonabilă și prize în fiecare cameră, apă caldă și rece la toaletă, bucătărie și dușuri, chiuvete și bufete și dulapuri de bucătărie, aragaze, un frigider, masă și scaune, o mașină de spălat la 6 muncitori și un extingtor. Trebuie să existe acces rezonabil la spațiile de locuit și la băi.

În sectorul activităților de îngrijire, îngrijitorii străini vor fi cazați în locuința angajatorului cu dizabilități.

Contract de angajare scris

Angajatorul este obligat să-i furnizeze muncitorului străin un contract de angajare scris într-o limbă pe care angajatul o înțelege, în care să fie prevăzute detaliile referitoare la angajarea sa.

Contractul de angajare trebuie să includă următoarele informații: identitatea angajatorului și a angajatului, descrierea postului, detalii despre condițiile salariului și componentele acestuia, raportarea la costurile de trai, datele plății, detaliile tuturor deducerilor din salariu, detaliile referitoare la contribuțiile părților la beneficiile sociale, data la care începe angajarea și durata angajării, orele normale de lucru și ziua săptămânală de odihnă, detalii despre concediul plătit, inclusiv vacanțele, ocaziile festive și concediul de boală și detaliile despre asigurarea de sănătate și cazarea furnizată de către angajator. Contractul trebuie să includă de asemenea informații de contact cu privire la înaintarea de plângeri la Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor străini din cadrul Departamentului pentru muncitori străini al Ministerului Muncii.

Salariul și componentele sale

Un muncitor angajat în Israel are dreptul la un salariu minim.

Pe lângă acest salariu minim, care este actualizat din timp în timp, se plătesc sume lunare suplimentare pentru ore suplimentare și pentru indemnizația de transport.

O dată pe an, fiecare muncitor are dreptul la o sumă suplimentară cunoscută sub numele de „plată de recuperare” care se calculează în funcție de vechimea sa la locul de muncă.

Salariul muncitorilor străini trebuie plătit prin depunere într-un cont bancar exclusiv pe numele muncitorului străin. Însă, dacă muncitorul este de acord și dacă această condiție este prevăzută în contractul de angajare, prin acord colectiv sau dacă așa se obișnuiește la locul de muncă al acestuia, o parte din salariu poate fi plătită sub formă de alimente și băuturi (excluzând băuturile intoxicante) oferite de către angajator la locul de muncă. Valoarea atribuită acestor alimente și băuturi nu poate fi mai mare decât valoarea lor obișnuită pe piață.

În continuare sunt prezentate detaliile acestor plăți:

A. Salariul minim – Salariul minim lunar al unui angajat care lucrează cu normă întreagă (maximum 182 de ore pe lună) este de 5.300 ILS. Salariul minim pentru ora de lucru este de 29,12 ILS.

Se subliniază faptul că în cazul muncitorilor străini din sectoare sau locuri de muncă în care salariile sunt mai mari decât salariul minim după cum este prevăzut în Acordul colectiv, cum ar fi sectorul construcțiilor, în care salariul lunar minim actual este de 5.600 ILS, salariile mai mari și condițiile mai bune de lucru se vor aplica în conformitate cu Acordul.

Este indicat ca muncitorul să păstreze un registru scris al orelor sale de lucru zilnice și al zilelor libere.

B. Plata pentru ore suplimentare de lucru – un angajat care lucrează 6 zile pe săptămână are dreptul la o plată suplimentară, peste salariul minim, dacă lucrează mai mult de 8 ore pe zi; un angajat care lucrează 5 zile pe săptămână are dreptul la o plată suplimentară pentru fiecare oră de lucru suplimentară care depășește 9 ore pe zi.

Pentru fiecare din primele două ore suplimentare pe zi, angajatul are dreptul la o plată de 125% din tariful cu care este plătit în mod obișnuit pe oră. Pentru fiecare oră suplimentară în plus, angajatul are dreptul la o plată de 150% din tariful cu care este plătit în mod obișnuit pe oră. Conform celor prevăzute în lege în acest caz, regulile de mai sus cu privire la plata orelor suplimentare nu se aplică unui îngrijitor care locuiește la domiciliul angajatorului său cu dizabilități.

C. Indemnizație de transport – pe lângă salariu, un angajat care necesită transport pentru a ajunge la locul de muncă are dreptul la o indemnizație de transport de la angajator pentru aceste cheltuieli. Suma de rambursat se ridică fie până la un plafon de 22,60 ILS pe zi, fie reprezintă echivalentul costului unui permis sau bilet de autobuz pre-plătit, în funcție de care dintre cele două costă mai puțin. Un angajat care locuiește la locul de muncă sau un angajat al cărui angajator îi asigură transportul la locul de muncă pe propria cheltuială, nu are dreptul la această indemnizație de transport.

D. Plată de recuperare – un angajat care are cel puțin un an de angajare are dreptul – o dată pe an – la o sumă cunoscută sub denumirea de – „plată de recuperare” (în ebraică, „dmei havraah”) din partea angajatorului său. Această sumă este calculată la un tarif de 378 ILS pe zi, multiplicată cu 5 sau mai multe zile, în funcție de numărul de ani în care muncitorul a fost angajat pe postul respectiv, după cum urmează:

- Pentru primul an de angajare – 5 zile
- Pentru al doilea și al treilea an de angajare – 6 zile
- Începând cu al patrulea și până la al zecelea an de angajare – 7 zile.

Plata de recuperare se face o dată pe an, între lunile iunie și septembrie.

E. Ziua de salariu – un muncitor care este angajat lunar are dreptul de a-și primi salariul cel târziu pe data de 9 a fiecărei luni, pentru luna anterioară.

Deduceri din salariu

Un angajator poate deduce următoarele sume din salariul unui muncitor străin:

- A. Plățile cerute de lege (impozitul pe venit și asigurarea națională).
- B. Deduceri pentru cazare și cheltuieli aferente, dar fără a depăși limita prevăzută în reglementări (consultați detaliile de mai jos).
- C. Deduceri care să acopere plățile pentru asigurarea medicală privată (până la limita prevăzută în reglementări).
- D. Sume stabilite pe baza datoriilor pe care angajatul le are față de angajator, în cazul în care angajatul a consimțit în scris pentru aceste deduceri. Taxele și impozitele impuse

prin lege pentru muncitorii străini nu pot fi deduse din salariul muncitorului în absolut nicio situație.

În afară de acestea nu mai există alte sume care pot fi deduse din salariul muncitorului.

Deducerea lunară maximă permisă pentru asigurarea de sănătate, cazare adecvată și cheltuieli aferente și sume datorate angajatorului, este de maxim 25% din salariul angajatului. **Trebuie subliniat faptul că aceasta nu este o deducere automată și angajatorul poate deduce doar cheltuielile efective.** Astfel, atunci când totalul deducerilor permise constituie mai puțin de 25% din salariu, angajatorul **nu poate** deduce tot procentajul de 25%. În plus, **în cazurile în care totalul deducerilor permise efective depășesc 25%, angajatorul nu are dreptul de a deduce mai mult de 25% lunar.** Se face o excepție în cazul ultimei luni de angajare în care pot fi deduse toate cheltuielile permise.

Un angajator care angajează un muncitor străin în afacerea sa trebuie să-i furnizeze lunar angajatului un fluturaș de salariu detaliat în care se specifică salariul, componentele sale și toate deducerile din salariu, conform prevederilor din lege.

În continuare sunt prezentate detalii despre deducerile permise menționate mai sus:

Impozitul pe venit – plata impozitului pe venit este dedusă din salariul angajatului de către angajator și este transferată autorităților fiscale. Angajatorul nu are dreptul de a deduce din salariul unui muncitor străin nicio contribuție sau taxă impusă angajatorilor pentru muncitorii străini, iar aceste sume trebuie plătite autorităților de către angajator independent de salariul muncitorului.

Asigurarea națională (în ebraică, Bituach Leumi) – în scopul acoperirii acestei asigurări, angajatorul poate deduce 0.04% din primii 5.944 ILS din salariul unui muncitor străin și 0.87% din fiecare shekel din salariul său care depășește 5.944 ILS. Sumele deduse trebuie transferate de către angajator Institutului Național de Asigurări.

Reguli și deduceri suplimentare se pot aplica muncitorilor străini care sunt cetățeni ai unor țări care au semnat tratate referitoare la securitatea socială cu Israelul. Pentru informații suplimentare vă rugăm să contactați Institutul Național de Asigurări la *6050 of 04-8812345 sau pe internet la www.btl.gov.il.

Deduceri din salariu pentru asigurarea de sănătate

Asigurarea de sănătate trebuie plătită de către angajator, iar angajatorul poate deduce o parte din aceste cheltuieli din salariul muncitorului străin până la sumele maxime indicate mai jos:

Pentru un muncitor străin angajat în sectorul activităților de îngrijire – până la **jumătate** din suma pe care angajatorul a plătit-o pentru asigurare sau 134,63 ILS, oricare dintre cele două sume este mai mică.

Pentru un muncitor străin angajat în orice alt domeniu – maxim o treime din suma plătită de către angajator pentru asigurare și nu mai mult de 123,24 ILS, oricare dintre cele două sume este mai mică.

Deducerea din salariu pentru cheltuieli de cazare:

Pentru un muncitor străin în sectorul agricol, deducerea lunară permisă din salariu pentru cheltuieli de cazare, inclusiv cheltuieli aferente pentru electricitate, apă și impozitul pe proprietate, este de 532.87 ILS pe lună sau conform actualizărilor periodice.

Pentru muncitorii străini angajați în alte sectoare în afară de cel agricol, deducerea permisă pentru cheltuielile de cazare și cele aferente se calculează după cum urmează:

Deducerea pentru cheltuieli de cazare – muncitori străini care nu lucrează în sectorul agricol:

Atunci când locuința furnizată muncitorului **nu este deținută de către angajator**, angajatorul poate deduce din salariul muncitorului anumite sume pentru cazare în funcție de zona din țară în care locuiește angajatul, după cum este prevăzut în tabelul următor:

Totalul deducerilor lunare (în ILS) în funcție de zona de rezidență:

Ierusalim – 411,56 ILS

Tel-Aviv – 467,98 ILS

Haifa – 312,01 ILS

Centru – 312,01 ILS

Sud – 277,37 ILS

Nord- 255,21 ILS

Important! Dacă rezidența este deținută de către angajator, deducerea maximă permisă este redusă la jumătate din sumele indicate mai sus.

Deducerea pentru cheltuieli aferente – muncitori străini care nu lucrează în sectorul agricol:

Angajatorul poate deduce o sumă lunară din salariul muncitorului străin pentru folosirea apei și a electricității și pentru impozitul pe proprietate, după cum urmează:

- Un îngrijitor străin – 79,28 ILS
- Orice alt muncitor străin - 92,27 ILS.

Ziua săptămânală de odihnă și permisiile

Perioada săptămânală de odihnă – conform Legii din 1951 privind orele de lucru și odihna, muncitorii străini au dreptul la o perioadă de odihnă de cel puțin 36 de ore pe săptămână, care trebuie să includă fie vinerea sau sâmbăta sau duminica, în conformitate cu religia muncitorului.

Conform celor prevăzute în lege în acest caz, regula depășirii celor 36 de ore nu se aplică îngrijitorilor care locuiesc la domiciliul angajatorului, care însă trebuie să primească săptămânal o zi de odihnă Cel puțin 25 de ore.

Concediul de odihnă plătit – fiecare lucrător are dreptul la o cotă anuală de zile plătite de concediu de odihnă conform celor descrise în continuare:

Începând cu 1 ianuarie 2017 – pentru fiecare dintre primii cinci ani de contract de muncă – 16 zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Pentru cel de-al șaselea an – 18 zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Pentru cel de-al șaptelea an – 21 zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Începând cu cel de-al optulea an – se va adăuga câte o zi suplimentară plătită de concediu de odihnă pentru fiecare an de muncă până la un număr maxim total de 28 de zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Vă rugăm să rețineți: numărul de zile de concediu de odihnă specificat anterior se referă la zilele calendaristice efective, care cuprind zilele de la sfârșit de săptămână, care nu sunt zile lucrătoare. De aceea, începând de la 1 ianuarie 2017, o persoană care lucrează cinci zile pe

săptămână va primi efectiv 12 zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă în timpul primilor cinci ani de contract de muncă, în timp ce un lucrător care lucrează șase zile pe săptămână va primi efectiv 14 zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă în timpul primilor cinci ani de contract de muncă, etc.

Acest drept la concediu de odihnă trebuie exercitat până la finalul anului pentru care se acordă zilele de concediu sau în următorul an de muncă, dacă s-a convenit acest lucru între lucrător și angajator.

Sărbători religioase – toți muncitorii străini angajați pe lună au dreptul la plată pentru până la 9 zile de sărbătoare religioasă pe an, atunci când zilele menționate nu cad în timpul perioadei săptămânale de odihnă. Sărbătorile religioase pot fi cele ale religiei muncitorului sau sărbătorile religioase evreiești, după cum alege angajatul.

Concediu de boală plătit – angajații au dreptul la un concediu de boală plătit în funcție de durata angajării acestora (o zi și jumătate pentru fiecare lună lucrată), până la un total de 90 de zile pe baza prezentării unei adeverințe medicale care să ateste că angajatul a lipsit de la muncă din cauza bolii.

Angajații nu au dreptul la plată pentru prima zi de boală. Pentru a doua și a treia zi de boală, angajatorul trebuie să-i plătească angajatului 50% din salariul său obișnuit, iar începând cu cea de-a patra zi – salariul său obișnuit – până la perioada maximă.

Încheierea relațiilor de lucru

Preaviz

Un muncitor străin care nu este îngrijitor, angajat lunar, care își părăsește locul de muncă, trebuie să-i dea un preaviz angajatorului după cum urmează:

În primele 6 luni de angajare – câte o zi pentru fiecare lună lucrată.

Din a șaptea lună a angajării sale și până la sfârșitul celei de-a unsprezecea luni - 6 zile, plus încă două zile și jumătate pentru fiecare lună suplimentară de lucru.

După un an de angajare – o lună.

Un angajator care dorește să concedieze un muncitor trebuie de asemenea să-i dea acestuia un preaviz a cărui durată este indicată mai sus.

Un angajat sau un angajator care nu furnizează un preaviz, va trebui să-i plătească celeilalte părți o compensație de valoarea salariului obișnuit care i-ar fi fost plătit angajatului pe parcursul perioadei respective.

Datorită nevoilor speciale ale angajatorilor vârstnici și cu dizabilități, îngrijitorii străini trebuie să furnizeze angajatorilor acestora o perioadă prelungită de preaviz scris prealabil și nu trebuie să părăsească angajatorul înainte de a expirarea acestei perioade, cu excepția circumstanțelor speciale în care nu este rezonabil să se solicite continuarea angajării îngrijitorului. Vă rugăm să consultați detaliile privind perioade prelungite de preaviz pentru îngrijitor prevăzută anterior.

Abandonarea sau neajutorarea unei persoane incapacitate constituie o infracțiune penală și poate duce la acuzații și/sau expulzare.

Compensație pentru rezilierea contractului (în ebraică, *pitzuyei piturim*)

Un angajat care este concediat după ce a lucrat pentru un angajator sau într-un loc de muncă pentru o perioadă de un an sau mai mult, are dreptul la o compensație pentru rezilierea contractului (*pitzuyei piturim*). Tariful compensației de reziliere a contractului este salariul pe o lună pentru fiecare an de angajare la angajator sau la un loc de muncă. Un muncitor a cărui angajare este întreruptă după un an de angajare ca urmare a morții sau a falimentării angajatorului - sau, în cazul unei corporații, pe baza lichidării acesteia – are dreptul la o compensație de reziliere a contractului ca și când muncitorul ar fi fost concediat.

Un ordin general de prelungire referitor la pensii îi obligă pe toți angajatorii israelieni. Pentru detalii, vă rugăm să consultați Ministerul Muncii la pagina de internet www.molsa.gov.il.

Compensația de reziliere și depozitul deducerilor pentru pensii

Plățile angajatorilor în conturile pentru compensații de reziliere a contractului de muncă, fondul de pensii și fondurile de formare continuă, etc., pentru muncitorii străini care lucrează în construcții, precum și pentru îngrijitorii străini care primesc parte din salariul acestora prin Societățile din sectorul activităților de îngrijire, sunt depuse într-un cont de depozit în numele fiecărui muncitor de API.

Suma de transferat lunar de angajator pentru fiecare muncitor străin în construcții este de 710 ILS sau actualizată anual.

Suma de transferat lunar de către Societățile din sectorul activităților de îngrijire pentru fiecare îngrijitor străin este calculată în funcție de dispozițiile Legii privind munca, inclusiv contractele colective sau ordinele de prelungire, sau conform altor contracte, referitoare la plățile angajatorului pentru beneficiile anterioare sau conform contractelor acestora cu plătitorul, oricare este mai mare.

Plata lunară nu poate fi dedusă din salariul angajatului.

Angajatul străin va primi suma acumulată, inclusiv dobânda acumulată, minus comisioanele bancare și impozitul de 15%, în momentul părăsirii legale și permanente a statului Israel. Suma poate fi primită de angajat în dolari americani la banca din aeroportul din Israel după trecerea controlului de frontieră (dacă angajatul sau angajatorul acestuia a depus o cerere la API cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de plecare) sau prin transfer bancar în contul bancar al angajatului din străinătate în termen de 30 de zile lucrătoare de la depunerea cererii.

Dacă angajatul nu părăsește Israelul la finalul perioadei sale legale de sedere în țară, sumele vor fi deduse din depozit de către API pentru fiecare lună de sedere prelungită ilegală în Israel de către angajat, conform celor prevăzute în continuare, iar după 6 luni de sedere ilegală a angajatului se va confisca suma în întregime.

Deducerea pentru sedere prelungită ilegală va fi următoarea: între una și două luni de sedere prelungită, 15% deducere, de la 2 la 3 luni, 25% deducere; de la 3 la 4 luni, 35% deducere, de la 4 la 5 luni, 50% deducere, de la 5 la 6 luni, 65% deducere; iar după 6 luni, întreaga sumă va fi dedusă, doar dacă muncitorul nu depune o cerere în termen de 18 luni de la data la care ar fi trebuit să părăsească Israel, dovedind că șederea sa prelungită ilegală în Israel s-a datorat unor motive care nu au putut fi controlate de acesta sau din cauza unei erori de bună credință.

Depunerea de plângeri

Un angajator care nu i-a plătit muncitorului străin salariul minim, care a dedus din salariul muncitorului sume care depășesc totalul permis sau care nu și-a îndeplinit obligațiile stabilite în contractul de angajare cu privire la cazare, asigurare de sănătate, fluturaș de salariu detaliat sau preaviz de concediere, comite o infracțiune administrativă și poate fi amendat cu 5.000 ILS sau mai mult pentru fiecare contravenție. În cazurile grave, unui astfel de angajator i se pot aduce acuzații penale.

Un muncitor al cărui angajator nu a îndeplinit obligațiile menționate precedent sau care are o plângere referitoare la încălcarea altor condiții de angajare stabilite prin lege, poate face plângerea pe lângă Administrația de aplicare a legislației muncii din cadrul Ministerului Muncii, sunând la tel. 03-7347230 sau 1800-800-126.

În plus, muncitorii pot face o plângere pe lângă Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor străini din cadrul Ministerului Muncii: tel. 1800-354-354.

E-mail- report.achifa@economy.gov.il

Depunerea unei plângeri prin formular online.

Este interzis prin lege ca un angajator să concedieze un angajat, să-i reducă salariul sau să modifice termenii angajării din cauza unei plângeri sau a unei revendicări făcute de către angajat sau pentru ajutarea cu bună credință a unui alt angajat să înainteze o astfel de plângere sau revendicare. Un angajator care se poartă astfel cu un muncitor străin a comis o infracțiune penală pentru care poate se poate depune o plângere, după cum este descris mai sus. Muncitorii străini care au venit să lucreze în Israel în baza contractelor bilaterale cu țara acestora de origine (în prezent în sectoarele agriculturii și construcțiilor, precum și în programele pilot din sectorul activităților de îngrijire) pot contacta linia telefonică de asistență API pentru a depune o plângere împotriva angajatorilor sau a Agenției de recrutare, precum și pentru a primi informațiile necesare. Numărul de telefon al liniei telefonice de asistență este **1700-707-889**.

Hărțuire sexuală

Un angajator sau o altă persoană care hărțuiește sexual un angajat a comis o infracțiune penală. Dacă întâlniți orice tip de hărțuire sexuală, puteți depune o plângere la poliție. Pentru sprijin emoțional, puteți apela linia telefonică de asistență a Centrului pentru Victimele Hărțuirii Sexuale la *1202.

Informații și asistență juridică

Sclavie și trafic uman

Dacă lucrați în condiții extrem de aspre sau dacă vi s-au refuzat libertăți fundamentale sau condiții umane fundamentale, este posibil să fiți o victimă a gravei infracțiuni de sclavie sau trafic uman. Victimele unor astfel de infracțiuni sunt eligibile pentru asistență legală gratuită din partea Departamentului de Asistență Legală a Ministerului de Justiție. Pentru mai multe detalii vă rugăm să contactați Departamentul: Tel: 02-6467717 sau 1-700-70-60-44, extensie 4, Fax: 03-6932755, Adresă: str. Henrietta Szold 4, Tel Aviv.

Informații generale

Numere de telefon pentru urgențe

Poliție: 100

Ambulanță: 101

Pompieri: 102

Pentru informații generale, consiliere și asistență legală pentru muncitori străini, puteți contacta următoarele organizații non-guvernamentale pentru drepturile muncitorilor:

Kav La'Oved (Linia verde pentru muncitori)

Str. Nahalat Binyamin 75, et. 4, Tel Aviv.

Tel: 03-6883766, fax: 03-6883537

(duminică, luni și marți – 09:00-16:30, joi: 12:00-18:00

Informații în limba chineză: luni: 18:00-21:00)

Haifa: Herzl 18 (Beit Hakranot), et. 2, camera 224, Haifa 33121

Tel: 04-8643350, Fax: 04-8644238
Mercatz HaBshorah
PO Box 2694, Nazareth 16126
Tel: 02-6242801 Fax: 02-623286804-6082228
Program cu publicul: miercuri și vineri; 9:00-15:00

Medici pentru drepturile omului (Israel)

Sfaturi și reprezentare clinică medicală gratuită în aspecte de drepturi privind sănătatea și asigurările de sănătate.
Programul clinicii: duminică, marți, miercuri: 15:00 – 22:00
Tel: 03-5133120
Str. Baruch Sapir 4, Yafo

Linie telefonică de asistență pentru victimele hărțuirii sexuale

Femei: 1202 | Bărbați: 1203

Femei arabe: 04-6566813

Informații suplimentare

Puteți de asemenea să contactați ambasada țării dvs. în Israel – Pentru informații consultați pagina de internet a Ministerului Afacerilor Externe: www.mfa.gov.il.

Linia telefonică de asistență pentru informații și reclamații pentru muncitorii migranți care ajung în Israel în baza unui contract bilateral. Linia telefonică de asistență este operată de CIMI și API: 1700-707-889.

Centrul de Informații al Institutului Național de Asigurări (*Bituach Leumi*):
Tel: *6050, 04-8812345

Autoritatea pentru Populație și Imigrare Centrul național de servicii și informare: *3450

www.piba.gov.il

Secția depuneri din cadrul Autorității pentru Populație și Imigrare

Adresă de e-mail: pikdonot@sa.piba.gov.il

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

Pentru actualizări sau modificări ale prezentului Manual, vă rugăm să consultați pagina de internet a API la www.piba.gov.il.

Autoritatea pentru Populație și Imigrare