

Prezentul contract de muncă este încheiat și editat de către și între:

חוזת העסקה זה הוא בר - תוקף ומתקיים על ידי ובין:

Îngrijitor /Angajator _____

Sex _____ Vârsta _____

Adresa _____

Ruda cea mai apropiată _____

Nr. de telefon _____

Nr. de fax _____

Nr. de identitate _____

Starea civilă _____

Data și locul nașterii / תאריך ומקום לידה _____

Nr. de pașaport / דרכון מס' _____

Data și locul emiterii / תאריך ומקום ההנפקה _____

EMPLOYER/המעביד _____

Address/מען _____

Tel. No./ מספר טלפון _____

Fax. No' – פקס _____

I.D. No./ מספר תעודת זהות _____

Reprezentat de Agenția Israeliană de Forțe de muncă / מיוצג על ידי סוכנות האדם הישראלית/

NATHAN- HEALTH CARE AND SOCIAL SERVICES 2007 LTD

(NATHAN – ÎNGRIJIRE DE SĂNĂTATE ȘI SERVICII SOCIALE 2007 LTD)

1. DATA CONTRACTULUI: _____ . תחילת החוזה: _____

2. LOCUL ANGAJĂRII: _____ , Israel . מקום ההעסקה: _____ , ישראל

3. **SALARIUL LUNAR DE BAZĂ:** Angajatorul va plăti un salariu lunar de **4,825 de șekeli noi** în conformitate cu legea salariului minim în vigoare în Israel, care va fi plătit nu mai târziu decât în ziua a 9-a a lunii care urmează după luna de muncă. Angajatorul are dreptul să scadă din salariul Îngrijitorului pentru cheltuieli o sumă care nu va depăși 25% în conformitate cu legea și regulamentele muncitorilor străini. În nici un caz salariul net lunar de bază nu va fi mai mic decât **3,618.75 șekeli noi**.

Plata va fi efectuată prin _____

4. **Zile de muncă / ore de muncă și înregistrarea lor:**

- zilele de muncă ale angajatului vor fi 6 zile pe săptămână, acestea fiind o normă întregă (8 ore de muncă pe zi) . În cazul în care Îngrijitorul, care muncește la **locuința** angajatorului, va presta ore suplimentare, peste cele menționate mai sus, nu se va aplica asupra acestor ore vreo plată de ore suplimentare, în conformitate cu legea orelor de muncă și de odihnă , 1951, în conformitate cu hotărârea Curții Supreme.

5. **SOMN, ODIHNĂ ȘI ORELE MESELOR:** Angajatorul îi va permite Îngrijitorului opt (8) ore de odihnă consecutive între două zile de muncă (cu excepția unor cazuri ocazionale în care se cere îngrijire specială) și ore rezonabile de odihnă și de masă între orele de muncă.

Îngrijitorul va avea dreptul la o pauză de 3/4 oră pentru masă și pentru odihnă pe parcursul zilei de muncă.

Trebuie să existe o înregistrare scrisă a orelor de muncă prestate de angajat precum și înregistrare a absențelor sale

3. **המשכורת החודשית הבסיסית:** המעביד ישלם משכורת חודשית בסך **4825 שקלים חדשים** בהתאמה עם חוק שכר המינימום הקיים במדינת ישראל, המשכורת תשולם לא יאוחר מן היום התשיעי של כל חודש הבא לאחר חודש העבודה. המעביד רשאי לנכות ממשכורתו של המטפל הוצאות בשיעור שלא יעלה על 25% וזאת בהתאם לחוק ותקנות עובדים זרים. בשום מקרה, לא תהא המשכורת החודשית הבסיסית נמוכה מסכום של **3,618.75 שקלים חדשים**.

התשלום יבוצע באמצעות _____

4. **ימי עבודה, שעות עבודה – ורישום**

– ימי עבודתו של העובד יהיו שישה ימים בשבוע, ועבודתו תהיה בהיקף של משרה מלאה (8 שעות עבודה ביום חול).

ככל שהעובד, העובד בבית המעסיק, עבד שעות נוספות, מעבר לאמור לעיל, לא יחול על העסקה זו תשלום שעות נוספות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951, וזאת בהתאם לפסיקת בית המשפט העליון.

5. **שינה, מנוחה ומועדי ארוחות:** המעביד יאפשר למטפל שמונה (8) שעות הפסקה רצופה בין שני ימי עבודה, (להוציא מקרים אשר מתרחשים מדי פעם של צורך במתן טיפול מיוחד) ומנוחה סבירה ומועדי ארוחות אשר יתקיימו בין שעות העבודה.

העובד יהיה זכאי להפסקה של 3/4 שעה לצורך ארוחה ומנוחה במהלך יום העבודה.

יש לנהל רישום של השעות בהן מועסק העובד וכן רישום בנוגע לימי היעדרות של העובד מהעבודה בגין חופשה/מחלה/כל סיבה אחרת.

de la muncă, din cauză de sărbătoare / boală / sau din oricare alt motiv.

6. **Odihnă săptămânală**

Conform legii privind orele de lucru și odihnă, 5711 - 1951, un lucrător este îndreptățit la o perioadă de odihnă săptămânală de cel puțin 36 de ore, care trebuie neapărat să includă fie vinerea, sâmbata sau duminică. După cele prevăzute de lege, lungimea zilei săptămânale de odihnă, ca specificat mai sus, nu se va aplica neapărat la un lucrător care se ocupă de de îngrijire medicală personală care locuiește în casa angajatorului său, dar, în orice caz, lucrătorul care se ocupă de îngrijire este îndreptățit la o odihnă săptămânală de cel puțin 25 de ore. Remunerația pentru muncă prestată în timpul odihnei săptămânale este în cuantum de 150%.

7. **CAZARE ȘI MASĂ:** Angajatorul îi va furniza Îngrijitorului cazare adecvată pe parcursul întregii perioade în care este angajat și până la șapte zile după încheierea perioadei de angajare. Angajatorul va scădea costul cazării și partea relativă a cheluielilor legate de cazare din salariul Îngrijitorului în conformitate cu regulamentele relevante.

Angajatorul îi va furniza Îngrijitorului mese precum se cuvine, Îngrijitorul având opțiunea să primească contravaloarea costului de produse alimentare în conformitate cu legea Ramona Cabrera.

8. **PLATA DE VACANȚĂ ANUALĂ / CONCEDIU:** Îngrijitorul va avea dreptul la concediu coordonând aceasta cu Angajatorul și în conformitate cu nevoile muncii. Trebuie de subliniat faptul că Îngrijitorul nu va putea depăși cota permisă de zile de concediu acumulate peste prevederile Legii Concediilor și Orelor de Odihnă, 1951.

9. **ASIGURARE MEDICALĂ:** Angajatorul va regulariza, pe socoteala sa, asigurarea medicală a Îngrijitorului, pe parcursul întregii perioade de angajare. Setul / coșul serviciilor de sănătate ce va trebui să fie inclus în asigurarea medicală va fi determinat de ordonanță.

Angajatul confirmă că a primit rezumatul poliței de asigurare, inclusiv detaliile asigurării precum și unde a fost emisă. Trebuie de subliniat faptul că Angajatorul va scădea costul asigurării medicale din salariul Angajatului precum este scris în regulamentele muncitorilor străini, fără a depăși **124.73** șekeli pe lună.

10. **PLATA DE CONVALESCENȚĂ** – la încheierea unui an de muncă, Îngrijitorul va avea dreptul la plată de convalescență bazată pe perioada sa de muncă la Angajator, sub rezerva prevederilor ordonanței de extindere cu privire la Plata de Convalescență.

11. **PLATA DE BOALĂ:** în conformitate cu legea plății de boală, un Angajat care nu participă la muncă pe motiv de boală, confirmat de medic, va avea dreptul să primească "plată de boală" de la Angajator. Plata de boală este egală cu întregul salariu la care are dreptul Îngrijitorul, dacă ar fi muncit în aceeași perioadă. Plata de boală este procesată precum urmează: începând cu a patra zi de absență – întreaga plată de boală, pentru ziua a doua și a treia de absență – 50% de plată de boală.

Pentru prima zi de absență - Angajatul nu are dreptul la nici o plată.

Perioada de eligibilitate nu va depăși cumulativ 1.5 zile pe o lună întreagă de muncă și nu va depăși 90 de zile în ansamblu. Plata de boală este considerată salariu din toate

6. **מנוחה שבועית:** על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, עובד זכאי לתקופת מנוחה שבועית של 36 שעות לפחות, אשר חייבת לכלול או את יום שישי, או את יום שבת או את יום ראשון. בהתאם לנקבע בחוק, אורך יום המנוחה השבועי כמפורט לעיל לא יחול בהכרח לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, אולם בכל מקרה עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית של לפחות 25 שעות. גמול עבור עבודה במנוחה שבועית – 150%.

7. **מגורים ומזון:** המעביד יספק למטפל מגורים הולמים לכל תקופת העסקתו של העובד ועד לשבעה ימים לאחר תום תקופת העסקה. המעסיק ינכה משכר העובד את עלות המגורים וכן את החלק היחסי מההוצאות הנלוות למגורים בהתאם לתקנות.

המעסיק יעניק לעובד ארוחות נאותות לצד האופציה אשר תהיה ביד המטפל לקבל את הערך השקול של עלות המזון, בהתאם להלכת רמונה קבררה.

8. **חופשה שנתית:** העובד יהא זכאי לקבלת חופשה בתיאום עם מעבידו, ובהתאם לצרכי העבודה..

יודגש כי העובד לא יוכל לצבור ימי חופשה מעבר לצבירה המותרת בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951.

9. **ביטוח רפואי:** המעביד, על חשבון, יסדיר את הביטוח הרפואי הפרטי של המטפל במהלך תקופת העסקה כולה. סל הטיפולים שחייב להיות כלול בביטוח הרפואי נקבע בצו.

העובד מאשר בזאת כי קיבל לידיו סיכום של פוליסת הביטוח, בו מופיעים פרטי הביטוח והיכן נעשה.

יודגש כי המעביד יהא ראשי לנכות משכר העובד את עלות דמי הביטוח הרפואי כקבוע בתקנות עובדים זרים, ולא יותר מ-**124.73** בחודש.

10. **תשלום דמי הבראה** – בתום שנה לעבודתו, יהא זכאי העובד לתשלום דמי הבראה בהתאם לותק שלו אצל המעסיק, ובכפוף להוראות צו ההרחבה בעניין דמי הבראה.

11. **ימי מחלה:** ע"פ חוק דמי מחלה עובד שנעדר עקב מחלה ע"פ אישור של רופא זכאי לקבל ממעסיקו "דמי מחלה". דמי המחלה הם מלוא השכר לו זכאי העובד לו היה עובד באותה תקופה והם משולמים כך –

החל מהיום הרביעי להיעדרות – כל ימי דמי המחלה

בעד הימים השני והשלישי להיעדרות – מחצית מדמי המחלה

בעד היום הראשון – אין זכאות לתשלום

תקופת הזכאות לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא ולא יותר מ 90. דמי המחלה נחשבים כשכר לכל עניין.

punctele de vedere.

12. PLATĂ DE SĂRBĂTORI:

Îngrijitorul va avea dreptul la 9 zile de sărbători pe an, în zilele de sărbătoare Israeliene ori în zilele de sărbătoare celebrate în religia lui / ei, în conformitate cu prevederile ordinului de extindere cu privire la plata de sărbători, cu condiția ca angajatul să nu muncească în zilele de sărbătoare. Îngrijitorul precizează prin prezenta că el alege să celebreze zilele de sărbătoare în conformitate cu sărbătorile religiei Îngrijitorului / Angajatorului

Atașat este lista zilelor de sărbătoare.

Angajatul nu va primi plată pentru sărbătorile ce coincid cu Sâmbăta. Un angajat care muncește în timpul sărbătorii va avea dreptul la 150% salariu pentru fiecare oră de muncă. Angajarea în timpul sărbătorilor va fi sub rezerva regulamentelor care se aplică asupra angajării în timpul zilei săptămânale de odihnă .

13. **DESPĂGUBIRI DE CONCEDIERE:** Angajatorul îi va plăti Îngrijitorului despăgubiri de concediere în conformitate cu prevederile legii.

14. **ÎNCETAREA RELAȚIILOR DE ANGAJARE:** încetarea relațiilor de muncă de către una dintre părți se face în conformitate cu directivele legii de aviz de concediere și demisie.

A. **Încetarea Contractului de către Angajator.** Angajatorul poate înceta acest contract cu muncitorul străin. Angajatorul are obligația să-l notifice pe Îngrijitor în prealabil cu privire la intenția sa de a-l concedia pe Îngrijitor în conformitate cu datele prevăzute de lege și cu vechimea de muncă a Îngrijitorului.

B. Încetarea Contractului de către Îngrijitor

Îngrijitorul are dreptul să înceteze acest contract. Încetarea muncii se face în conformitate cu procedura de notificare prealabilă: un Îngrijitor care a fost angajat mai mult de 7 zile **este dator să** dea notificare prealabilă Angajatorului și biroului privat de angajare. Îngrijitorul va trebui să depună o notificare prealabilă în scris înainte de a demisiona, pe baza perioadei de angajare: pentru o perioadă de muncă de între 7 zile și 3 luni: aviz de 7 zile, de la 3 luni la 6 luni: 14 zile, de la 6 luni la 12 luni: 21 zile, peste un an – un aviz de o lună.

Avizul trebuie să fie dat în scris și să specifice data la care încetarea intră în vigoare. În cazul în care notificarea nu va fi dată în modul menționat mai sus, aceasta va duce la rețineri din ultimele salarii ale Îngrijitorului din cauză că nu a depus notificare prealabilă precum impune legea. Reținerea va fi egală cu salariul care ar fi fost plătit Angajatului care ar fi trebuit să depună notificarea prealabilă și să-și continue munca.

Angajatul care intenționează să-și înceteze perioada de muncă trebuie să informeze imediat autoritatea de imigrare și să regularizeze permisul de ședere în Israel pentru perioada rămasă .

15. **REÎNOIEREA CONTRACTULUI:** acest contract este reînnoit în mod automat pentru încă un an, cu excepția cazului în care o notificare formală cu privire la terminarea relațiilor angajator – angajat a fost înaintată de una dintre părți.

16. **SOLUȚIONAREA DISPUTELOR:** orice dispută care decurge din acest contract poate fi conciliată de lege și de autoritatea adecvată și competentă din Israel.

12. **דמי חגים** – העובד יהיה זכאי ל 9 ימי חג בשנה, בימי חג ישראל או לחילופין בימי חג הנחגגים לפי דתו, בהתאם להוראות צו ההרחבה בעניין דמי חגים, וזאת אם אינו עובד בימי החג.

העובד מבהיר בזאת כי הוא בוחר לחגוג ימי חג בהתאם ל חגים לפי דתו / דת המעסיק, מצ"ב רשימת ימי החג עובד לא יהיה זכאי לתשלום תמורת ימי חג החלים בשבת. ככל שהעובד עבד בימי החג, יהיה זכאי לתמורה בשיעור של 150% לכל שעת עבודה, וחלות על העסקה בחג אותן הוראות שחלות בהעסקה ביום המנוחה השבועי.

14. סיום העבודה:

הפסקת העבודה ע"י מי מהצדדים כפופה להנחיות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.

א. **סיום העבודה על ידי המעסיק.** המעסיק רשאי להביא לסיומו של חוזה עם העובד הזר. המעסיק חייב לעובד הודעה מוקדמת על כוונתו לפטר את העובד לפי המועדים הקבועים בדין ובהתאם לוותק של העובד.

ב. **סיום העבודה על ידי המטפל.** המטפל רשאי להפסיק עבודתו אצל המעסיק בכפוף לנוהל הודעה מוקדמת: עובד שהועסק 7 ימים ומעלה ומעוניין לסיים את עבודתו חייב בהודעה מוקדמת למעסיק וללשכה הפרטית דרכה הועסק. על העובד לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם התפטרות, בהתאם לזמן שהועסק: מ-7 ימים ועד 3 חודשים - 7 ימים, מ-3 חודשים ועד 6 חודשים - 14 ימים, מ-6 חודשים ועד שנה - 21 ימים, לאחר שנה - חודש אחד.

ההודעה צריכה להיות בכתב, בה יצוין מועד כניסה לתוקף של יום ההתפטרות. אי מתן הודעת התפטרות כאמור, עלולה לגרור ניכוי משכרו האחרון של העובד בגין אי מתן הודעה מוקדמת כמתחייב בדין, שהוא שוויו השכר שהיה משולם לעובד בתקופה שהיה צריך לתת את ההודעה המוקדמת ולהמשיך לעבוד.

על העובד היוזם את הפסקת העבודה, להודיע על כך מיד לרשות ההגירה ולהסדיר את המשך אשרה שהיה שלו בישראל.

16. **יישוב סכסוכים:** כל סכסוך אשר נובע מחוזה זה יוסדר על ידי הערכאות המוסמכות .

17. ALTE PREVEDERI: (a) Îngrijitorul va munci numai pentru Angajator. În nici un caz Angajatorul nu îi va cere Îngrijitorului să muncească în altă locuință sau să desfășoare vreo activitate la orice întreprindere comercială, industrială sau agricolă. (b) Nu se permite reținerea oricăror sume din salariul regulat al Îngrijitorului în afara contribuțiilor obligatorii cerute de lege.

18. **PENSIE:** Conform unui ordin de lărgire din anul 2008, fiecare lucrător în Israel este îndreptățit să ceară alocarea în favoarea sa de bani în fiecare lună în vederea economisirii pentru pensie. Începând din iulie 2016, angajatorul trebuie să aloce în favoarea lucrătorului 12.25%, din care 6% sunt pentru compensație și 6.25% pentru sprijin social. Conform directivelor Ministerului de Economie, și în lipsa unor prevederi stabilind un fond desemnat pentru alocări, bani trebuie să fie alocați pentru pensie în mod legal, într-un cont desemnat în scopul acumulării de bani, al cărui identitate va fi clară lucrătorului, angajatorului, precum și oricărei entități ce este autorizată să primească informații în această privință. Bani vor fi alocați și acumulați în cont până la data, la care lucrătorul își va termina lucrul.

19. Împrumuturi / avansuri / altele – orice plată asupra căreia angajatul și angajatorul convin că va fi suportată de angajator, iar angajatul o va restitui angajatorului – va fi înregistrată înainte de procesarea plății, în practică și nu în retrospectivă, într-o limbă pe care angajatul o înțelege.

20. Legile pertinente în Israel vor governa alți termeni și condiții ale angajării.

21. Un angajat care intenționează să completeze o plângere ori să primească informații adiționale cu privire la drepturile / obligațiile muncitorilor străini și angajatorilor lor pot contacta Comisarul pentru Drepturile Muncitorilor Străini la Ministerul Economiei, Dna. Eris Maa'yan, la str. Salame 53 Tel- Aviv, Tel: 03-7347230, Fax: 03-7347269

Drept pentru care, după ce părțile au citit și au înțeles toate prevederile acestui contract, ele își exprimă în mod liber acceptarea tuturor termenilor, condițiilor și transferării precizate în contract, prin respectivele lor semnături mai jos.

Semnat de Îngrijitor pe ziua de _____ anul _____
la _____.

Îngrijitor / מטפל:

Semnătura / חתימה: _____

Numele / שם: _____

Data semnăturii / תאריך החתימה: _____

17. **הוראות אחרות:** (א) המטפל יעבוד אך ורק עבור המעביד. בשום מקרה לא ידרוש המעביד מן המטפל לעבוד בבית אחר או להיות מופעל במיזם מסחרי, תעשייתי או חקלאי; (ב) לא תותר קיומם של כל ניכויים מסכום המשכורת הקבועה של המטפל זולת אותם ניכויים שהם בגדר חובה כפי שנקבע עפ"י חוק.

18. **פנסיה -** על פי צו הרחבה משנת 2008, זכאי כל עובד בישראל כי יופרשו לטובתו כספים מדי חודש עבור חסכון פנסיוני.

החל מיולי 2016 על המעסיק להפריש לטובת העובד 12.25% מתוכם 6% לטובת פיצימים ו- 6.25% לטובת גמל.

על פי הנחיות משרד הכלכלה, ובהעדר תקנות המייסדות קרן ייעודית לצורך ההפרשות, יש להפריש כספים לפנסיה כחוק לחשבון ייעודי שייפתח לצורך צבירת כספים ותהיה ברורה זהותו לעובד, למעסיק ולכל גורם המוסמך לקבל מידע בנושא.

הכספים יופרשו וייצברו בחשבון עד למועד שבו העובד יסיים עבודתו.

19. הלוואות/מפרעות/אחר – כל תשלום שישוכם בין העובד למעסיק כי המעסיק יישא בהם, וכי העובד יחזיר למעסיק – יש לסכם בכתב לפני ביצוע התשלום בפועל ולא בדיעבד, בשפה שהעובד מבין.

20. הדין החל במדינת ישראל הוא שיחול באשר לתנאים אחרים של העסק

21. עובד המעוניין להתלונן או לקבל הסברים נוספים בנוגע לזכויות/חובות של עובדים זרים ומעסיקיהם יוכל לפנות לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה, הגב' איריס מעיין, בכתובת רח' סלמה 53 ת"א בטלפון – 03-7347230 בפקס 03-7347269

ולראיה בזאת, הצדדים לאחר שקראו והבינו את כל ההוראות של חוזה זה, מבטאים באופן חופשי את מלוא קבלת התנאים וההעברה המגולמת כאן, על ידי חתימותיהם בזאת.

נחתם על ידי המעסיק _____ ביום _____
לשנת _____ במקום _____.

Angajator / מעביד:

Semnătura / חתימה: _____

Numele / שם: _____

Carte de identitate Israeliană nr. / ז.ז. ישראלית no. _____

AGENȚIA ISRAELIANĂ DE FORȚE DE MUNCĂ / סוכנות כ"א בישראל:

Semnătura / חתימה: _____

Numele / שם: _____

Funcția / תפקיד: _____

Data semnăturii / תאריך החתימה: _____