

Acest contract de angajare este încheiat și își face efectele de către și între:

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

**ÎNGRIJITOR/ANGAJAT**

Sex/מין \_\_\_\_\_ העובד/מטפל/

Etate/ גיל \_\_\_\_\_

Adresa / הכתובת \_\_\_\_\_

Ruda cea mai apropiată / שאר - בשר הקרוב \_\_\_\_\_

ביתר \_\_\_\_\_

Nr. tel./מספר טלפון \_\_\_\_\_

Starea Civilă/מעמד אזרחי/ \_\_\_\_\_

Data și locul nașterii/לידה/מקום ומקום \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Pașaport nr./מס' דרכון \_\_\_\_\_

Data și locul emiterii/הנפקה/מקום ומקום \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANGAJATOR/המעביד** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Adresa/מספר \_\_\_\_\_

Nr. Tel - מספר טלפון \_\_\_\_\_

Nr. Fax. - מס. פקס \_\_\_\_\_

Nr. Buletin de identitate./מספר \_\_\_\_\_

תעודת זהות

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

**NATHAN- SERVICII DE ÎNGRIJIRE ȘI SĂNĂTATE 2007 SRL.**

1. תחילת החוזה: \_\_\_\_\_ 1. Data la care începe Contractul: \_\_\_\_\_

2. מקום ההעסקה: \_\_\_\_\_ 2. Site-ul Angajării \_\_\_\_\_, Israel

\_\_\_\_\_ , Israel

\_\_\_\_\_ , ישראל

3. **SALARIUL LUNAR DE BAZĂ:** Angajatorul îi va plăti un salariu lunar în valoare de **5,000 șekeli noi** în conformitate cu legea salariului minim pe economie ce există în Statul Israel. Salariul va fi plătit nu mai târziu de ziua a 9-a a fiecărei luni ce vine ulterior lunii de muncă. Angajatorul are dreptul să-i deducă din salariul îngrijitorului cheltuieli ce nu vor depăși 25%, în conformitate cu legea și regulamentele muncitorilor străini. În nici un caz salariul de bază nu va fi mai mic de **3'750 șekeli noi**. Plata va fi efectuată prin \_\_\_\_\_ .

3. **המשכורת החודשית הבסיסית:** המעביד ישלם משכורת חודשית בסך **5000 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 **3750 שקלים חדשים**. התשלום יבוצע באמצעות \_\_\_\_\_ .

4. **Zilele / orele de muncă și notarea lor** - zilele de muncă ale angajatului vor fi șase zile pe săptămână, acestea constituind o normă întreagă ( 8 ore pe zi ) în casa angajatorului. Legea orelor de muncă și de odihnă, 1951, nu-și va face efectele la munca angajatului, în conformitate cu verdictul pronunțat de către Curtea Supremă.

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. **SOMN, ODIHNĂ ȘI PAUZELE DE MASĂ:** Angajatorul îi va permite Îngrijitorului opt ( 8 ) ore consecutive de odihnă între două zile de muncă (cu excepția cazurilor de îngrijire ocazionale și pauze rezonabile de odihnă și de masă între orele de muncă.

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.

Îngrijitorul va primi o pauză de 3/4 oră pentru ca să mănânce și să se odihnească pe parcursul zilei de muncă.

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

Trebuie să se țină evidența scrisă a orelor de muncă ale îngrijitorului și ale absențelor lui de la muncă , din motive de sărbători / boală / alte motive.

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

6. **ZIUA DE ODIHNĂ:** în conformitate cu legea orelor de muncă și de odihnă, muncitorii au dreptul la o perioadă de repaos săptămânală de cel puțin 36 de ore, ce trebuie să includă ori Vinerea, ori Sâmbăta ori Duminica. În

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

conformitate cu prevederile legii, cele 36 ore menționate mai sus nu se vor aplica neapărat îngrijitorilor ce locuiesc în casa angajatorului, însă în orice caz ei au dreptul la o zi săptămânală de odihnă de 25 de ore cel puțin. Remunerația pentru munca prestată în odihna săptămânală – 150%.

**7. CAZARE ȘI MÂNCARE:** Angajatorul îi va furniza Îngrijitorului cazare adecvată pentru întreaga perioadă de angajare și până la 7 zile după terminarea perioadei de angajare. Angajatorul va deduce costurile de cazare și cota relativă din cheltuielile aferente cazării din salariul îngrijitorului în conformitate cu regulamentele. Angajatorul îi va furniza îngrijitorului mese corespunzătoare îngrijitorul având opțiunea să primească valoarea echivalentă costului mâncării în conformitate cu regula Ramona Cabrera.

**8. PLATA PENTRU VACANȚĂ / CONCEDIU:** Îngrijitorul va avea dreptul la vacanță în coordonare cu angajatorul și în conformitate cu nevoile de muncă. Trebuie de subliniat faptul că îngrijitorul nu va putea să depășească cota permisă de zile de vacanță acumulative peste prevederile Legii de Vacanță și Ore de Odihnă, 1951.

#### 9. ASIGURARE MEDICALĂ

Angajatorul va trebui, pe socoteala sa, să regularizeze asigurarea medicală a îngrijitorului pe parcursul întregii perioade de angajare. Coșul / setul de servicii medicale ce vor trebui să fie incluse în asigurarea medicală este determinat de ordonanță.

Angajatul confirmă că i s-a înmănat un rezumat al poliței de asigurare, acesta cuprinzând detaliile asigurării și organul ce l-a emis.

Trebuie de subliniat că angajatorul va deduce costurile asigurării medicale din salariul angajatului precum este prevăzut în regulamentele muncitorilor străini și va depăși **124.73** șekeli noi pe lună.

**10. PLATA DE CONVALESCENȚĂ** – după un an de angajare, îngrijitorul va avea dreptul la plată de convalescență relativă la perioada sa de angajare la angajator, și sub rezerva prevederilor ordonanței de extindere cu privire la Plata de Convalescență.

**11. PLATA MEDICALĂ** : în conformitate cu legea plății de boală, un angajat ce nu vine la muncă din cauză de boală, aceasta fiind confirmată de un medic, va avea dreptul să primească "plată de concediu medical" de la angajator. Plata de concediu medical este egală cu întregul salariu la care îngrijitorul are dreptul, în cazul în care ar fi muncit în aceeași perioadă. Plata de concediu medical este prelucrată după cum urmează :

Începând din ziua a patra de absență – întreaga plată de boală pentru toate zilele;  
Pentru a 2-a și a 3-a zi de absență – 50% din plata de concediu medical;  
Pentru prima zi de absență – angajatul nu are dreptul la nici o plată.  
Perioada în care are dreptul la plată de boală nu va depăși cumulativ 1.5 zile pentru fiecare lună întreagă de muncă ori un total de 90 de zile.

**12. PLATA DE SĂRBĂTORI** : Îngrijitorul va avea dreptul la 9 zile de concediu pentru sărbătorile Israeliene, ori pentru sărbători celebrate în religia lui / ei , în conformitate cu prevederile ordonanței de extindere cu privire la plata de

lnkqbec bchok, aurk yom hmnwh shbuei kmפורט 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, התשי"א-1951.

**9. ביטוח רפואי:** המעביד, על חשבוננו, 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 לידי סיוכום 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.

**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. העובד מבהיר בזאת כי הוא בוחר לחגוג ימי חג בהתאם ל חגים לפי דתו

concediu.

Îngrijitorul sublinează prin prezenta că el preferă să celebreze sărbătorile religioase ale îngrijitorului / angajatorului \_\_\_\_\_.

Atașată este lista sărbătorilor

Îngrijitorul nu va primi plată pentru sărbători ce coincid cu Ziua de Odihnă. Un îngrijitor ce muncește în timpul sărbătorilor va avea dreptul la un salariu de 150% pentru orele de lucru generale.

13. **COMPENSAȚII DE CONCEDIERE** : Angajatorul îi va plăti îngrijitorului compensații de concediere în conformitate cu prevederile legii.

14. **TERMINAREA ANGAJĂRII** : terminarea lucrului de către orice parte va fi supusă prevederilor legii de preaviz cu privire la demisie și la eliberare din funcție.

**A. TERMINAREA ANGAJĂRII DE CĂTRE ANGAJATOR** : Angajatorul poate termina acest contract cu muncitorul străin. Angajatorul este obligat să-i dea îngrijitorului aviz prealabil cu privire la intenția sa de a-l concedia pe îngrijitor în conformitate cu termenele stabilite de lege și cu perioada de angajare a îngrijitorului.

**B. TERMINAREA ANGAJĂRII DE CĂTRE ÎNGRIJITOR** : Îngrijitorul are dreptul de a termina contractul de angajare. Terminarea lucrului este supusă procedurii de aviz prealabil: un îngrijitor ce a fost angajat pe o perioadă de peste 7 zile TREBUIE să dea aviz prealabil în scris angajatorului, și biroului privat de angajare. Angajatul trebuie să dea un aviz prealabil în scris înainte de a-și da demisia, în conformitate cu perioada de angajare: pentru o perioadă de muncă între 7 zile și 3 luni: un aviz de 7 zile, de la 3 la 6 luni: 14 zile, de la 6 la 12 luni: 21 de zile, peste un an – un aviz de o lună .

Avizul trebuie dat în scris și trebuie să specifice data la care terminarea intră în vigoare. În cazul în care nu dă aviz precum s-a specificat mai sus, aceasta va implica deducere din ultimele salarii ale îngrijitorului, din cauză că nu a dat aviz prealabil precum prevede legea. Deducerea va fi egală cu salariul ce ar fi fost plătit angajatului care trebuia să dea avizul prealabil și să continue să lucreze.

Angajatul ce are de gând să termine perioada sa de lucru trebuie să informeze imediat autoritatea de imigrare și să regularizeze perioada rămasă a permisului de ședere în Israel.

15. **REÎNNOIRE CONTRACTUALĂ** : prezentul contract este reînnoit în mod automat pentru un an adițional, cu excepția cazului în care un aviz formal cu privire la terminarea relațiilor angajator – angajat a fost dată de una dintre părți

16. **SOLUȚIONAREA DISPUTEI** : orice dispută rezultând din acest contract poate fi conciliată de lege precum și de autoritățile competente sau corespunzătoare din Israel.

17. **ALTE PREVEDERI** : (a) îngrijitorul va lucra numai pentru angajator. În nici un caz angajatorul nu îi va cere îngrijitorului să lucreze la o altă reședință ori să fie atribuit la orice întreprindere comercială, industrială ori agricolă; (b) nu se permite deducerea nici unei sume, din salariul obișnuit al îngrijitorului, cu excepția contribuțiilor obligatorii impuse de lege.

/ דת המעסיק \_\_\_\_\_, מצ"ב רשימת ימי החג  
עובד לא יהיה זכאי לתשלום תמורת ימי חג החלים ביום המנוחה  
השבועית.  
ככל שהעובד עבד בימי החג, יהיה זכאי לתמורה בשיעור של 150%.

13. **פיטורין**: המעביד ישלם למטפל, פיצויי פיטורין בהתאם להוראות הדין.

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 לזויתק 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-4 חודשים ועד 6 חודשים- 14 ימים, מ-7 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 לגרום ניכוי משכרו האחרון של העובד בגין אי מתן הודעה מוקדמת כמתחייב בדין, שהוא שווי 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 השהיה שלו בישראל.

15. **חידוש החוזה**: חוזה זה מוארך לשנה נוספת באופן אוטומטי, אלא אם ניתנה הודעה מפורשת מטעם הצדדים, לפיה מסתיימים יחסי העבודה בין הצדדים.

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

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. **PENSIE** : Prin ordonanță de extindere din anul 2008, fiecare lucrător din Israel are dreptul la sume lunare alocate de angajatorul său pentru economii de pensii. Începând cu iulie 2016, angajatorul trebuie să pună deoparte , în favoarea angajatului , 12,25%, dintre care 6% sunt în favoarea compensațiilor de concediere și 6,25% în favoarea fondurilor de pensii.

Începând cu Ianuarie 2017, angajatorul trebuie să pună deoparte , în favoarea angajatului, 12.5%, din care 6% sunt în favoarea compensațiilor de concediere și 6.5% în favoarea fondurilor de pensii.

În conformitate cu prevederile Ministerului Economiei , și din cauza lipsei reglementărilor care constituie baza pentru fondul alocat contribuțiilor, economiile de pensii vor fi transferate într-un cont dedicat, care va fi deschis în acest scop , acesta fiind cunoscut de către angajat, angajator și de către orice terță parte care este eligibilă pentru primirea informațiilor relevante. Banii vor fi transferați și acumulați în contul angajatului până la încetarea angajării acestuia.

19. Împrumuturi / plăți în avans / orice altă plată asupra căruia au convenit angajatul și angajatorul, că vor fi suportate de către angajator, iar apoi restituite de către îngrijitor, vor fi notate înainte de efectuarea de facto a plății și nu în retrospectivă, în limba înțeleasă de către angajat.

20. Legile pertinente ale Statului Israel vor governa termenii și condițiile angajării.

21. Un îngrijitor ce intenționează să înainteze o plângere ori să obțină informații adiționale cu privire la drepturile / obligațiile muncitorilor străini și ale angajatorilor lor, poate contacta Comisarul pentru Drepturile Muncitorilor Străini din cadrul Ministerului Economiei, Dna. Iris Maa'yan, la adresa – str. Salame 53 Tel- Aviv, Tel: 03-7347230, Fax; 03-7347269.

Drept pentru care, părțile, după ce au citit și au înțeles toate prevederile prezentului contract, își manifestă în mod liber deplina acceptare a termenilor, condițiilor și transferului încorporat aici, prin semnăturile lor respective.

Semnat de către Angajator în ziua de \_\_\_\_\_ anul \_\_\_\_\_ la \_\_\_\_\_ .

**ÎNGRIJITOR / מטפל:**

Semnătură / חתימה: \_\_\_\_\_

Numele / שם: \_\_\_\_\_

Data semnării / תאריך החתימה: \_\_\_\_\_

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 פיצויים ו- 6.25% לטובת גמל.

החל מינואר 2017 על המעסיק להפריש לטובת העובד 12.5% מתוכם 6% לטובת פיצויים ו- 6.5% 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 שיוכסם בין העובד למעסיק כי המעסיק יישא בהם, וכי העובד יחזיר למעסיק – יש לסכם בכתב לפני ביצוע התשלום בפועל ולא בדו"ע, בשפה שהעובד מבין.

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

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 חתימתיהם בזאת.

נחתם על ידי המעסיק \_\_\_\_\_ ביום \_\_\_\_\_ לשנת \_\_\_\_\_ במקום \_\_\_\_\_ .

**ANGAJATOR / מעביד:**

Semnătură / חתימה: \_\_\_\_\_

Numele / שם: \_\_\_\_\_

Bulletin de identitate Israelian nr. / ישראלית מס. / \_\_\_\_\_

**AGENȚIA ISRAELIANĂ DE FORȚE DE MUNCĂ / כ"א / בישראל**

Semnătură / חתימה: \_\_\_\_\_

Numele / שם: \_\_\_\_\_

Funcția / תפקיד: \_\_\_\_\_

Data semnării / תאריך החתימה: \_\_\_\_\_