

**Contract de muncă și condiții salariale**

Între: HADAR MAAKOT / NIR GERSHON

Numărul de înregistrare al companiei: 40830093

Adresa: HOD HASHRON

Denumirea angajatorului: NIR 972 – 50 – 5588928

Și

Angajatul: *SEVCENCO SERGIU*

Numărul pașaportului: AB0919048

PAȘAPORT AL CETĂȚEANULUI RM

Tipul activității: muncitor universal la fabrică

Condițiile de muncă și salariul sunt descrise mai jos.

Angajatul înțelege și este de acord că el / ea va lucra pentru angajatorul sus-menționat în perioada permisă.

/semnătura/ \_\_\_\_\_ (semnătura și ștampila angajatorului)

## **Condițiile de muncă și categoria salarială D - lucrători necalificați:**

muncitori la ambalarea manuală și muncitori necalificați,

1. O condiție pentru valabilitatea permiselor ce urmează a fi eliberate în scopul angajării unui lucrător străin într-o industrie de categoria D va fi ca angajatorul să plătească muncitorului străin un „salariu de muncitor industrial” care nu va fi mai mic de 60% din salariul mediu pe economie pentru munca remunerată. (Salariu mediu pe economie la 01.01.2020 constituie 10.551) 7,428 NIS.
2. Săptămâna obișnuită de lucru constituie 42 de ore și 5 zile sau 6 zile pe săptămână, după cum este stabilit de angajator.
3. Programul zilnic de lucru obișnuit (în continuare - program obișnuit) nu va depăși 9 ore într-o săptămână de lucru de 5 zile și 8 ore într-o săptămână de lucru de 6 zile. Programul zilnic de lucru corespunde legislației.
4. Salariul constituie 7,428 NIS, ceea ce reprezintă 60% din salariul mediu pe economie pentru programul lunar de bază din 182 de ore lunare, salariul orar constituie 40,81 NIS per oră de muncă. Achitarea orelor supraprogram:
  5. A. Angajatul are dreptul la o compensație pentru orele lucrate supraprogram, în proporție de 125% din salariul său obișnuit pentru primele două ore lucrate supraprogram și 150% pentru fiecare oră următoare. Această sumă va fi plătită suplimentar la salariul de bază.
6. Angajatul are dreptul la o perioadă de odihnă săptămânală de 36 de ore consecutive. Angajatul și angajatorul convin că perioada de odihnă săptămânală a angajatului să includă integral Sabat-ul, cu excepția cazului în care se convine altfel în scris între angajat și angajator.
7. Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cazarea corespunzătoare a angajatului pe durata contractului de muncă. Angajatorul poate deduce din salariul angajatului o parte din cheltuielile de cazare ale angajatului, în proporția ce nu va depăși proporția prevăzută în „Regulamentul privind angajații străini din Regiunea Centru” 360 NIS. (Interzicerea angajării ilegale și garantarea unor condiții echitabile).
8. Angajatorul poartă răspundere pentru asigurarea medicală a angajatului, pe durata contractului de muncă și trebuie să includă toate serviciile medicale prevăzute în „Regulamentul privind angajații străini”, conform căruia angajatorul poate deduce din salariul lunar o sumă de 138,96 NIS (Interzicerea angajării ilegale și garantarea unor condiții echitabile).
9. Salariul este depus în fiecare lună într-un cont bancar deschis de angajat într-o bancă israeliană, iar angajatul are dreptul să transfere salariul depus pe numele său în străinătate după cum consideră necesar.
10. Angajatul are dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare până la limita plafonului de participare al angajatorului, actualizat periodic, în conformitate cu contractele colective și acordurile adiționale privind deplasarea, sau costul unui card de călătorie gratuit - lunar, în dependență de care dintre cele două e mai ieftin.
11. Libertate, convalescență, concediu de boală, zile de sărbătoare (potrivit religiei sau sărbători israeliene la discreția sa exprimată în scris) în conformitate cu legislația. (Interzicerea angajării ilegale și garantarea unor condiții echitabile).

12. În fiecare lună, angajatorul transferă o sumă la contul de depozit al angajaților străini, în conformitate cu reglementările privind angajații străini (cont de depozit pentru angajați străini), ca plată în fondul de pensii sau ca indemnizație de concediere, conform oricărei legi, și această sumă lunară nu va fi dedusă din salariul angajatului. Angajatul are dreptul să primească suma acumulată, la plecarea sa legală și definitivă din statul Israel. Suma poate fi eliberată angajatului în numerar la sucursala băncii de la aeroportul din Israel,

Notificarea angajatului în conformitate cu Legea privind notificarea angajatului (condiții de muncă) din 2002, și reglementările stabilite în temeiul acesteia. Condițiile sunt generale (interzicerea angajării ilegale și garantarea unor condiții echitabile)

/semnătura/

## **Preambul**

Întrucât Angajatorul declară prin prezenta că deține autorizația valabilă emisă de Autoritatea pentru Populație și Imigrări a Ministerului de Interne din Israel (denumită în continuare: PIBA) pentru a angaja un lucrător străin;

Și Întrucât Angajatul declară prin prezenta că este pregătit, apt fizic și psihic și dorește să presteze muncă pentru angajator

Și Întrucât, sub rezerva legii aplicabile din Israel, Angajatorul este de acord să angajeze Angajatul, iar Angajatul este de acord să lucreze pentru Angajator în calitate de muncitor conform următorilor termeni și condiții;

### **1. Domeniul de activitate**

Obligația Angajatului în temeiul prezentului Contract de Muncă este de a lucra în compania Angajatorului cu diligența cuvenită, atribuită în mod rezonabil Angajatului de către Angajator.

### **2. Salariul**

2.1. Angajatorul plătește Angajatului salariul de bază inițial de 7.428 NIS per lună / 40,81 NIS per oră, cu condiția ca această sumă, la momentul achitării acesteia angajatului, să nu fie mai mică decât salariul minim prevăzut de Legea din 1987 a Israelului privind salariul minim (salariul minim la situația din 1 aprilie 2023 constituie 5571,75 NIS per lună și 30,61 NIS per oră), inclusiv toate modificările aduse prezentei legi și toate prevederile contractelor colective relevante.

2.2. Salariul se achită până la data de 9 a fiecărei luni calendaristice.

2.3. Salariul se achită Angajatului după deducerile prevăzute în Clauza 3, iar Angajatorul specifică cuantumul tuturor deducerilor în fișa de plată nu mai târziu de data de 9 a fiecărei luni calendaristice.

2.4. Angajatorul asigură că Salariul nu va fi mai mic decât salariul minim în conformitate cu legea aplicabilă din Israel pe toată durata angajării conform prezentului Contract de Muncă. Dacă, în orice moment, Salariul este mai mic decât salariul minim conform legii aplicabile din Israel în vigoare la acel moment, Angajatorul va majora Salariul Angajatului astfel încât să fie cel puțin echivalent cu salariul minim aplicabil.

- 2.5. După împlinirea de către Angajat a cel puțin un an de muncă, acesta are dreptul, o dată pe an, la „plata de recuperare” din partea Angajatorului. Această sumă este calculată la rata actuală de 378 NIS per zi, în funcție de stagiul de muncă al Angajatului la locul său de muncă, după cum urmează:
- Pentru primul an de muncă – 5 zile
  - Pentru al doilea și al treilea an de muncă – 6 zile
  - Pentru al patrulea și al cincilea an de muncă – 7 zile
- 2.6. Angajatul are dreptul la indemnizație de boală în funcție de stagiul său de muncă – o zi și jumătate pentru fiecare lună lucrată în folosul angajatorului, până la un total de 90 de zile, la prezentarea avizului medicului în care se precizează necesitatea absenței de la serviciu. Angajatul nu este plătit pentru prima zi de boală. Pentru a doua și a treia zi de boală, Angajatorul achită Angajatului cel puțin jumătate din salariul său obișnuit, iar începând cu a patra zi, Angajatorul plătește Angajatului salariul său obișnuit până la perioada maximă.
- 2.7. Angajatorul va îndeplini prevederile Acordurilor adiționale (Versiune Integrată) în cazul Pensiei Obligatorii conform Legii privind Contractul Colectiv din 1957, conform tarifelor stabilite în Acordul respectiv, actualizat periodic. Prevederile Acordului adițional vor fi îndeplinite prin plata sumelor stabilite în acel Acord angajatului la încheierea contractului de muncă al angajatului.

### **3. Deduceri din salariu**

Angajatorul nu efectuează nicio deducere din salariu, în afară de deducerile permise, astfel cum sunt prevăzute în capitolul 25 din Legea privind protecția salariului din 1958, inclusiv următoarele:

- 3.1. Impozitul pe venit și asigurările naționale, cu condiția ca:
- (a) impozitul pe venit să fie dedus din salariul angajatului și transferat de către angajator autorităților competente în numele angajatului; și
  - (b) Angajatorul să nu deducă de la Angajat niciun impozit sau taxă impusă Angajatorului în legătură cu angajarea Angajatului (ca angajat străin);
- 3.2. Cheltuielile de cazare și utilități care nu depășesc 584,46 NIS, sumele mai mari pot fi actualizate de către Ministerul Muncii din Israel în ianuarie a fiecărui an, în funcție de orice creștere a indicilor relevanți ai costului vieții.
- 3.3. Asigurarea medicală personală, care nu depășește o treime din suma plătită de Angajator pentru asigurare, până la maximum 134,46 NIS pe lună, oricare dintre acestea este mai mică (sau conform revizuirilor efectuate de Guvern);
- 3.4. Datoriile financiare datorate de Angajat Angajatorului, cu condiția că Angajatul și-a exprimat acordul scris pentru această deducere.

Deducerile conform clauzelor 3.2, 3.3 și 3.4 în ansamblu, nu vor depăși 25% (douăzeci și cinci procente) din salariul Angajatului.

### **4. Durata Contractului de Muncă**

- 4.1. Contractul de Muncă rămâne valabil atâta timp cât Angajatorul deține autorizația care îi permite să angajeze Angajatul, iar angajatul are permisul de muncă care îi permite să lucreze pentru Angajator. Totodată, Contractul de Muncă este valabil pentru o perioadă ce nu depășește 63 de luni din data sosirii

Angajatului în Israel, cu condiția ca acesta nu a fost reziliat conform prezentului Contract sau conform Legii Muncii din Israel.

4.2. Locul de muncă a Angajatul în temeiul prezentului Contract de Muncă este la \_\_\_\_\_.

## **5. Programul de Lucru**

5.1. Programul de lucru obișnuit al Angajatului constituie până la 8 ore pe zi pentru o săptămână de lucru de 6 zile sau până la 9 ore pe zi pentru o săptămână de muncă de 5 zile și nu mai mult de 42 de ore per săptămână sau 182 de ore per lună.

## **6. Lucrul supraprogram**

6.1. În cazul în care Angajatul lucrează 6 zile pe săptămână, acesta are dreptul la remunerarea orelor lucrate peste programul de lucru de 8 ore pe zi. În cazul în care Angajatul lucrează 5 zile pe săptămână, acesta are dreptul la remunerarea orelor lucrate peste programul de lucru de 9 ore pe zi. Pentru fiecare dintre primele două ore suplimentare de lucru pe zi, Angajatul are dreptul la o remunerare în proporție de 125% din tariful său orar obișnuit. Pentru fiecare oră suplimentară de lucru, Angajatul are dreptul la o remunerare în proporție de 150% din tariful său orar obișnuit. Suplimentar, Angajatul este eligibil pentru remunerarea orelor suplimentare în cazul programului de lucru de peste 42 de ore pe săptămână.

6.2. Munca în zilele de odihnă a Angajatului este interzisă, cu excepția cazurilor în care au fost eliberate permise generale sau specifice pentru o astfel de muncă în conformitate cu Legea privind programul de muncă și odihnă din 1951. Dacă Angajatul lucrează în ziua de odihnă a Angajatului, acesta are dreptul să primească un salariu de 150% din tariful orar obișnuit pentru orele obișnuite de muncă, la o rată de 175% din tariful orar obișnuit pentru primele două ore suplimentare și la o rată de 200% pentru fiecare oră suplimentară ulterioară.

## **7. Vacanță și concediu**

7.1. După trei luni de muncă în folosul Angajatorului, Angajatul are dreptul la 10 zile de sărbătoare religioase pe an, cu remunerare integrală. Prin prezentul, Angajatul notifică Angajatorului că alege să utilizeze zilele de concediu în conformitate cu sărbătorile legale din Thailanda.

7.2. a. În fiecare din primii trei ani de muncă, Angajatul are dreptul la 16 zile de concediu anual plătit (caea constituie 14 zile efective de concediu anual plătit pentru o săptămână de lucru de șase zile și 12 zile efective de concediu anual plătit pentru o săptămână de lucru de cinci zile). săptămâna de lucru zilnică, deoarece cele 16 zile menționate mai sus includ zile de odihnă săptămânală).

b. Pentru al patrulea și al cincilea an de muncă – angajatul are dreptul la 16 zile efective de concediu anual plătit.

7.3. Concediul plătit este acordat la sfârșitul anului de muncă la care se referă, iar până la 7 zile din acest concediu pot fi utilizate în cursul următorilor doi ani de muncă, dacă astfel este convenit între Angajat și Angajator.

## **8. Alimentație**

8.1. Angajații își asigură alimentația de sine-stătător.

## **9. Cazare**

- 9.1. Angajatorul asigură Angajatului locuri de cazare sigure și igienice, conform prevederilor Regulamentului privind angajații străini, pe durata Contractului de Muncă și până la 7 zile de la încetarea acestuia, precum și transportul legat de muncă.
- 9.2. Angajatorul poate deduce cheltuielile de cazare și utilități publice din Salariul Angajatului în conformitate cu Clauza 3 din prezentul Contract de Muncă.
- 9.3. În cazul în care Angajatul este vătămat, devine bolnav cronic sau invalid în orice fel pe durata Contractului de Muncă, fie în timpul muncii sau în alt mod și Angajatul nu-și poate continua munca, Angajatorul continuă să ofere Angajatului cazare sigură și igienică pentru o perioadă de cel puțin 30 de zile după ce Angajatul a încetat să lucreze din cauza acestei vătămări, boli sau dizabilități.

## **10. Tratamentul medical și dispariția angajatului**

- 10.1. În caz de boală sau vătămare a Angajatului, Angajatorul asigură accesul Angajatului la un servicii medicale calificate și/sau la un medic autorizat.
- 10.2. Asigurarea medicală este oferită Angajatului de către Angajator, pe durata prezentului Contract de Muncă, inclusiv în timpul concediilor și sărbătorilor în Israel, conform prevederilor Legii privind angajații străini (1991) și reglementărilor aferente. Angajatorul oferă Angajatului rezumatul poliței de asigurare în limba thailandeză și un document de identificare a poliței de asigurare pentru a se asigura că angajatul este acoperit de asigurare și are dreptul la beneficii de asigurare. Suplimentar, Angajatorul oferă Angajatului o asigurare socială (Bituach Leumi) în succursalele disponibile pentru angajații străini din Israel.
- 10.3. Asigurarea medicală personală menționată mai sus este pusă la dispoziția Angajatului de către Angajator. Angajatorul achită asigurarea medicală a Angajatului și Angajatorul poate deduce o parte din această plată din Salariul Angajatului în conformitate cu Clauza 3 din prezentul Contract de Muncă.
- 10.4. În cazul vătămării sau îmbolnăvirii Angajatului, fie în timpul programului de lucru sau în orice alt mod, în cazurile în care tratamentul nu este acoperit imediat de polițele de asigurare, Angajatorul, pe cheltuiela proprie, oferă și achită Angajatului toate și orice asistență medicală de urgență imediată, după caz. Angajatorul poate recupera de la Angajat orice cheltuieli conform prezentei Clauze care nu au fost acoperite și rambursate de către asigurători în termen de 90 (nouăzeci) de zile de la data la care Angajatorul notifică Angajatului suma rambursabilă de către Angajator Angajatului.
- 10.5. În caz de deces sau vătămare gravă a Angajatului, Angajatul este obligat imediat să completeze și să semneze orice raport, reclamație și alte formulare prevăzute de lege sau în alt mod, întru determinarea asigurării Angajatului și să ofere Angajatului toate și orice tratament medical de urgență și/sau ambulator imediat.
- 10.6. În cazul în care Angajatul nu poate fi găsit la locul de muncă al Angajatului în timpul programului de muncă sau la cazarea Angajatului, iar Angajatorul nu știe unde se află Angajatul timp de mai mult de 24 (douăzeci și patru) de ore, se presupune că acesta este dispărut. Angajatorul notifică prompt responsabilul nemijlocit și PIBA.

## **11. Deplasări și transport**

- 11.1. Angajatul suportă cheltuielile de călătorie cu avionul din \_\_\_\_\_ în Israel și din Israel în \_\_\_\_\_.

11.2. Angajatorul achită Angajatului orice costuri suportate de Angajat pentru deplasarea la o misiune de serviciu, atribuită de Angajator Angajatului, aferente transportului în legătură cu misiunea de serviciu atribuită de Angajator.

## **12. Obligațiile Angajatului**

12.1 Angajatul se obligă să respecte regulile și reglementările Angajatorului sau companiei Angajatorului, în conformitate cu legislația muncii aplicabilă din Israel și va arăta respectul cuvenit tradițiilor și obiceiurilor locale din Israel.

12.2 Angajatorul va fi singurul angajator al Angajatului pe durata Contractului de Muncă, cu excepția cazului de Angajare sezonieră, după cum se menționează mai sus în Clauza 4.2 din prezentul Contract de Muncă.

## **13. Rezilierea Contractului de Muncă**

Prezentul Contract de Muncă poate fi reziliat după cum urmează:

13.1 Contractul de muncă este valabil pe o perioadă de doi ani de la data semnării contractului de către Angajator și Angajat, sub rezerva autorizării continue a Angajatorului de a angaja Angajatul, iar termenul poate fi prelungit pentru o perioadă suplimentară, sub rezerva extinderii autorizației legale stabilite mai sus și la acordul părților.

13.2 Angajatorul declară că autorizația de muncă curentă este valabilă și că va solicita PIBA prelungirea autorizației la momentul potrivit.

13.3 Angajatorul și Angajatul pot rezilia Contractul de Muncă în orice moment, cu expedierea unui preaviz de reziliere în scris celeilalte părți, în conformitate cu următoarele termene:

- În primele 6 luni de muncă – cu câte o zi înainte pentru fiecare lună lucrată
- Din a șaptea lună de muncă până la sfârșitul celei de-a unsprezecea luni – 6 zile plus două zile și jumătate suplimentare înainte pentru fiecare lună suplimentară lucrată
- După un an de muncă – cu o lună înainte.

Angajatorul sau Angajatul care nu anunță în prealabil trebuie să plătească celeilalte părți o compensație în valoare de un salariul obișnuit care ar fi fost plătit Angajatului în perioada respectivă. Angajatorul care dorește să rezilieze contractul trebuie să notifice Angajatul și să audieze pretențiile Angajatului.

13.4 Părțile sunt de acord că consumul excesiv de alcool, consumul sau traficul ilegal de droguri, comportamentul violent sau jocurile de noroc din partea Angajatului constituie încălcări semnificative ale prezentului contract care vor duce la rezilierea acestuia.

## **14. Prevederi diverse**

14.1 Angajatorul achită toate taxele și cheltuielile necesare, suportate la obținerea autorizației de muncă în conformitate cu legile din Israel în numele Angajatului.

14.2 În cazul unor evenimente legate de securitate în Israel, care pot pune în pericol viața și sănătatea Angajatului, Angajatorul va muta Angajatul într-o zonă sigură și va încerca să ofere Angajatului un loc de muncă cu termeni și condiții similare cu cele din prezentul Contract de Muncă.

14.3 Angajatul poate transfera până la 100% (una sută procente) din salariul net al Angajatului către \_\_\_\_\_ din banca israileană în contul bancar al Angajatului deschis în \_\_\_\_\_.

- 14.4 În cazul încălcării prezentului Contract de Muncă de către oricare dintre părți, cealaltă parte va avea dreptul la despăgubiri din partea primei părți pentru daunele reale cauzate de o astfel de încălcare.
- 14.5 Pentru evitarea oricărui dubiu, Angajatorul convine prin prezentul că Angajatul are dreptul de a păstra pașaportul Angajatului în posesia Angajatului, cu excepția cazului reînnoirii vizei de lucru de către Angajator în numele Angajatului, în care Angajatorul va preda pașaportul în posesia Angajatului cât mai curând posibil după reînnoirea acestuia.
- 14.6 Prevederile prezentului contract nu aduc atingere condițiilor superioare privind condițiile de muncă ale angajaților sau de la cele speciale prevăzute în legislația muncii din Israel, precum și în contractele colective și acordurile adiționale pentru sectorul agricol care se aplică angajatorului sau locului de muncă.
- 14.7 Părțile convin că orice dispută cu privire la prezentul contract va fi soluționată în conformitate cu Legile Statului Israel și instanțele israeliene relevante vor fi instanțele judecătorești care au jurisdicție asupra litigiilor care decurg din prezentul contract.
15. Ombudsmanul pentru Drepturile de Muncă a Angajaților Străini din Ministerul Muncii recepționează plângeri privind lezarea drepturilor de muncă ale angajaților străini și poate acționa în conformitate cu legea în privința angajatorilor acuzați de încălcarea legilor corespunzătoare. Ombudsmanul poate fi contactat după cum urmează: Ministerul Muncii, 7Bank of Israel St., Ierusalim, Tel: +972-74-7696161: [foreignr@labor.gov.il](mailto:foreignr@labor.gov.il)

Prezentul Contract de Muncă este întocmit în limba engleză și ebraică în două exemplare, copia în limba engleză fiind cea autentică, și fiecare parte păstrează câte un original al prezentului contract.

Drept care, subsemnatii, înțelegând pe deplin conținutul celor convenite în prezentul contract, au semnat prezentul Contract de Muncă.

SEMNĂTURI:

/semnătura/

Angajator

/semnătura/

Angajat

Ștampila pătrată: Confirm că cele menționate mai sus mi-au fost explicate într-o limbă pe care o înțeleg.