קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

Workers' Rights for Caregivers (03/2019)
e-mail: siud@kavlaoved.org.il
www.facebook.com/migrantcaregivers

തൊഴിലാളികൾക്ക് ആവശ്യമായ ഉപദേശവും നിയമസഹായവും നൽകുന്ന ഒരു ലാഭേതര സംഘടനയാണ് **കാവ് ലാഓവേദ്**. ഇസ്രായേലിൽ ജോലിയെടുക്കുന്ന ഇസ്രായേലിയോ വിദേശിയോ (വിസയുള്ളവരോ അല്ലാത്തവരോ) ആയ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും, ഇസ്രായേലി നിയമം ഉറപ്പുനൽകുന്ന അവകാശങ്ങളാണ് താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നത്.

മിനിമം ശമ്പളം

മുഴുവൻ സമയ (ഫുൾടൈം) ജോലിയ്ക്ക് (പ്രതിമാസം 182 മണിക്കൂറുകൾ) **5,300** NIS; ദിവസേന **212** NIS; മണിക്കൂറിന് **29.12** NIS.

മാസശമ്പളത്തിന്റെ ഭാഗമായുള്ളതാണ് ആഴ്ചബത്ത . മിനിമം വേതനമോ അതിലധികമോ നൽകുന്ന തൊഴിലുടമകൾക്ക് അവരുടെ വീട്ടിൽ താമസിച്ചു ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്നും ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ്, ദേശീയ ഇൻഷുറൻസ്, താമസച്ചിലവ്, മറ്റു ചിലവുകൾ എന്നീ വകകളിൽ ചട്ടപ്രകാരം നിശ്ചയിച്ചുറപ്പിച്ചുള്ള തുക കുറയ്ക്കാൻ അവകാശമുണ്ട്.

ശമ്പള ദിവസം

ഓരോ മാസവും ജോലി ചെയ്തതിനുള്ള ശമ്പളം അതിനടുത്ത മാസം 9-ആം തീയതിക്കകം ലഭിക്കാൻ തൊഴിലാളിക്ക് അവകാശമുണ്ട്.

ഓവർ ടൈം/ അധികസമയം

തൊഴിലുടമയുടെ വീടിനു പുറത്തു താമസിക്കുന്നവരോ (LIVE-OUT), തൊഴിലുടമയുടെ വീടിനു പുറത്തു ആശുപത്രി, പുനരധിവാസ കേന്ദ്രം (rehabilitation) പോലത്തെ സ്ഥലങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവരോ ആയ തൊഴിലാളികൾക്കും, പ്രതിദിനം എട്ടു മണിക്കൂറിലധികം സമയം ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിൽ, അധികസമയശമ്പളത്തിന് (ഓവർടൈം) അർഹതയുണ്ട്.

അധികസമയത്തിനുള്ള ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ശമ്പളം:

ആദ്യത്തെ രണ്ട് അധികമണിക്കൂറുകൾക്ക്: മണിക്കൂറിന് 36.40 NIS എന്ന നിരക്കിൽ.

അതിനു ശേഷം വരുന്ന ഓരോ അധികമണിക്കൂറിനും 43.70 NIS എന്ന നിരക്കിൽ.

ആഴ്ച തോറുമുള്ള അവധിദിവസം

2016 ജൂലൈ 7-നു പുറപ്പെടുവിച്ച ദേശീയ തൊഴിൽ കോടതി ഉത്തരവ് പ്രകാരം പ്രകാരം ഏതൊരു ശുശ്രൂഷകനും (ശുശ്രൂഷകയ്ക്കും) ആഴ്ചതോറും തുടർച്ചയായ 25 മണിക്കൂറുകൾ ജോലിസമയത്തിൽ നിന്നും ഇളവ് അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ട്. ശുശ്രൂഷകന്റെ/യുടെ മതമോ

പൗരത്വമോ അനുസരിച്ച് അനുസരിച്ചുള്ള ഒരു ഒഴിവുദിവസവും ഇതിലുൾപ്പെടും

വാർഷിക അവധി

എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും ശമ്പളത്തോടു കൂടിയുള്ള വാർഷിക അവധിക്ക് അവകാശമുണ്ട്.

അവധിയുടെ കാലയളവ്: ആദ്യ അഞ്ചു വർഷത്തേയ്ക്ക് 14 ജോലിദിനങ്ങൾ.

ജോലിയിൽ കയറി പതിമൂന്നാം കൊല്ലം മുതൽ വെക്കേഷന്റെ നീളം ക്രമത്തിൽ വർദ്ധിച്ച് നാലാഴ്ച വരെ ആകാം. ഈ വാർഷിക അവധിക്കു നിങ്ങൾ പോകുന്നെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ പതിവ് ശമ്പളം തന്നെ (മിനിമം ശമ്പളത്തേക്കാൾ കുറവല്ലാത്തയിടത്തോളം) നൽകുവാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ട്. ഉപയോഗിക്കാത്ത വാർഷിക അവധിദിനങ്ങൾ പരമാവധി മൂന്നു വർഷങ്ങൾ വരെ കൂട്ടി വെയ്ക്കാനും നിങ്ങൾക്ക് അനുവാദമുണ്ട്. അങ്ങനെ ശേഖരിച്ച അവധിദിനങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാൻ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളെ അനുവദിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഏതെങ്കിലും തൊഴിലുടമ സ്വന്തം തൊഴിലാളിയെ വാർഷിക അവധിയെടുക്കുന്നതിൽ നിന്നും വിലക്കിയാൽ ആ തൊഴിലാളിയ്ക്ക് മുഴുവൻ പിരിച്ചുവിടൽ കൂലി (full severance pay) സഹിതം ജോലി രാജി വെക്കാനുള്ള അവകാശമുണ്ട്. വാർഷിക അവധിദിനങ്ങൾക്കുള്ള കൂലി നൽകുന്നു എന്ന കാരണം പറഞ്ഞു കൊണ്ട് നിങ്ങളെ അവധി എടുക്കുന്നതിൽ നിന്നും തടയുവാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അവകാശമില്ല.

വാർഷിക അവധി എടുക്കുന്ന സമയത്തേക്ക് നിങ്ങളുടെ ജോലി ചെയ്യാൻ പകരക്കാരനെ/രിയെ ഏർപ്പാടാക്കാനുള്ള യാതൊരു ബാധ്യതയും നിങ്ങൾക്കില്ല. ആ സമയം നിങ്ങൾക്ക് പകരം ആരെയെങ്കിലും ജോലിക്ക് വെക്കുകയാണെകിൽ ആ വ്യക്തിയുടെ ശമ്പളം വഹിക്കാനുള്ള ബാധ്യതയും നിങ്ങൾക്കില്ല!

ഉത്സവാവധി

നിങ്ങളുടെ മതമോ ദേശീയതയോ അനുസരിച്ച്, വിവിധ ആഘോഷ/ഉത്സവ ദിനങ്ങളുടെ ഭാഗമായി (ആഴ്ച തോറുമുള്ള വിശ്രമാവധിദിവസത്തിലല്ല ഉത്സവദിവസം എങ്കിൽ) പ്രതിവർഷം 9 ദിവസങ്ങൾ വരെ അവധി എടുക്കുവാനുള്ള അവകാശം നിങ്ങൾക്കുണ്ട്. ഉത്സവാവധിയുടെ നീളവും 25 മണിക്കൂറാണ്.

ഉത്സവാവധിയിൽ ജോലിചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളിക്ക് ലഭിക്കേണ്ട ശമ്പളം: മിനിമം ദിവസശമ്പളത്തിന്റെ ഒന്നര ഇരട്ടിയുടെയും (24 മണിക്കൂറുകൾക്ക്) മിനിമം മണിക്കൂർ നിരക്കിന്റെ ഒന്നര ഇരട്ടിയുടെയും (25ആമത്തെ മണിക്കൂറിന്) തുക ആണ്

ഹവ്രആ (havraa)/ സുഖപ്പെടൽ ശമ്പളം

ആദ്യ ഒരു വർഷം ജോലി ചെയ്തതിനു ശേഷം നിങ്ങൾക്ക് 5 ദിവസത്തെയ്ക്കുള്ള സുഖപ്പെടൽ ശമ്പളം (ദിവസം **378** NIS എന്ന നിരക്കിൽ) ലഭിക്കേണ്ടതാണ്. രണ്ടാമത്തെയും മൂന്നാമത്തെയും വർഷങ്ങളിൽ 6 ദിവസങ്ങൾക്കും, നാലാം വർഷം മുതൽ പത്താം വർഷം വരെ 7 ദിവസങ്ങൾക്കും ഉള്ള സുഖപ്പെടൽ ശമ്പളം ലഭിക്കും. പത്താം വർഷം മുതൽ സുഖപ്പെടൽ ശമ്പളം ക്രമേണ വർധിച്ച് പരമാവധി 10 ദിവസങ്ങൾക്കു വരെ ലഭിക്കാവുന്നതാണ്.

Sick pay / അസുഖ സമയ ത്തെ ശമ്പളം	നിങ്ങൾക്ക് രോഗകാരണത്താൽ ജോലിക്ക് ഹാജരാകാൻ പറ്റിയില്ലെങ്കിൽ, <u>ഒരു ഡോക്ടറുടെ എഴുത്തു ഹാജരാക്കുന്ന പക്ഷം</u> കൂട്ടി വെച്ചിട്ടുള്ള രോഗദിവസങ്ങളിലെ ശമ്പളം നിങ്ങൾക്ക് നൽകാനുള്ള ബാധ്യത നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമയ്ക്കുണ്ട്. ആദ്യ രോഗദിനത്തിന് നിങ്ങൾക്ക് ശമ്പളം ലഭിക്കില്ല, രണ്ടാമത്തെയും മൂന്നാമത്തെയും രോഗദിനങ്ങളിൽ 50% ദിവസവേതനം ലഭിക്കും, നാലാമത്തെ രോഗദിനം മുതൽ ദിവസവേതനത്തിന്റെ 100% ലഭിക്കും. നിങ്ങൾ ജോലിചെയ്തു തുടങ്ങുന്ന ദിവസം മുതലാണ് രോഗദിനങ്ങൾ എണ്ണുന്നത്. നിങ്ങൾ ജോലിചെയ്ത ഓരോ മാസത്തിനും 1.5 രോഗദിനങ്ങൾ വെച്ച് (ഒരു വർഷം 18 രോഗദിനങ്ങൾ) പരമാവധി 90 രോഗദിനങ്ങൾ നിങ്ങൾക്ക് എടുക്കാവുന്നതാണ്. നിങ്ങൾ രോഗാവധി എടുത്ത സമയത്തു നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ നിന്നും പിരിച്ചു വിടാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അവകാശമില്ല.
Severance/separation pay **പിരിച്ചുവിടൽ/ പിരിഞ്ഞുപോകൽ ശമ്പളം**	ജോലിയിൽ ഒരു വർഷം പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം താഴെ പറയുന്ന ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ നിങ്ങൾ ജോലി കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുകയോ നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ നിന്നും പിരിച്ചു വിടുകയോ ചെയ്താൽ നിങ്ങൾക്ക് പിരിച്ചുവിടൽ ശമ്പളം (Pitzuim) ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ട്. പിരിച്ചുവിടൽ കൂലി സഹിതം ജോലി അവസാനിപ്പിക്കാൻ അർഹമായ കാരണങ്ങൾ: തൊഴിലുടമ മരിച്ചുപോവുകയോ നഴ്സിംഗ്ഹോമിലേക്ക് മാറുകയോ ചെയ്യുക; വിസ പുതുക്കി കിട്ടാതിരിക്കുക; ജോലിസാഹചര്യങ്ങൾ മോശമാവുക (ശമ്പളം ലഭിക്കാതിരിക്കുകയോ തൊഴിലിട അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കപ്പെടാതിരിക്കുകയോ); ജോലിയിൽ തുടരാൻ സാധിക്കാത്ത വിധം നിങ്ങളുടെ ആരോഗ്യസ്ഥിതി മോശമാവുക; നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം നവജാതശിശുവിനെ പരിപാലിക്കേണ്ടി വരിക മുതലായവ. പിരിച്ചുവിടൽ വേതനം കണക്കാക്കുന്നത് മിനിമം പ്രതിമാസ ശമ്പളത്തിന്റേയോ (5,300 NIS), അലവൻസ് അടക്കമുള്ള ശമ്പളത്തിന്റേയോ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ്. മേല്പറഞ്ഞവയിൽ ഏതാണോ വലുത്, ആ സംഖ്യയെ നിങ്ങൾ ജോലി ചെയ്ത വർഷങ്ങളുടെ എണ്ണം (including any part of a year's work) കൊണ്ട് ഗുണിക്കുക. ഈ കിട്ടുന്ന സംഖ്യയെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയായിരിക്കും പിരിച്ചുവിടൽ/പിരിഞ്ഞുപോകൽ ശമ്പളം കണക്കാക്കുന്നത്. ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്ന ഉടൻ തന്നെ പിരിച്ചുവിടൽ/ പിരിഞ്ഞുപോകൽ ശമ്പളം ലഭിക്കേണ്ടതാണ്.
സ്റ്റേറ്റ് ഡെപ്പോസിറ്റ്/ ദേശീയ നിക്ഷേപം	നിങ്ങളുടെ ശമ്പളത്തിന്റെ ഒരു ഭാഗം ലഭിക്കുന്നത് ഏതെങ്കിലും ഏജൻസിയിൽ നിന്നാണ് എങ്കിൽ, 30.10.2016 വരെ ആ ഏജൻസിയിൽ നിന്നും നിങ്ങൾക്ക് ലഭിച്ചിരുന്ന ശമ്പളത്തിന്റെ ഭാഗമായുള്ള പിരിച്ചുവിടൽ ശമ്പളം (പെൻഷനും) ജോലി നിർത്തുന്ന സമയത്തു ലഭിക്കാൻ നിങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ട്. 01.11.2016 മുതൽ ഈ ഏജൻസികൾ അവരുടെ ഭാഗത്തു നിന്നും നൽകേണ്ട പിരിച്ചുവിടൽ ശമ്പളവും പെൻഷനും ദേശീയ നിക്ഷേപ ഫണ്ടിലേക്ക് കൊടുക്കുകയാണ് ചെയ്യേണ്ടത്. ഈ സംഖ്യ നിങ്ങൾക്ക് ഇസ്രായേലിൽ നിന്നും തിരിച്ചു പോകുന്ന സമയത്തു, അതിൽ നിന്നും 15% നികുതി എടുത്തതിനു ശേഷം നിങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കും. ഏജൻസികൾക്ക് മാത്രമേ ഇപ്രകാരം ഫണ്ടിലേക്ക് നിക്ഷേപിക്കാനുള്ള അവകാശമുള്ളൂ. ചട്ടപ്രകാരം പിഴകൾ ഈടാക്കുന്നത് ശുശ്രൂഷകന്റെ/യുടെ ജോലി നിയമാനുസൃതമായി അവസാനിപ്പിച്ച് 90 ദിവസങ്ങൾ മുതൽ, ആറു മാസം വരെയുള്ള കാലയളവിൽ ആയിരിക്കും. ഈ ആറു

മാസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ പിഴ തീരുന്നതു വരെ മാസം തോറും ഒരു തുക ഈ ഫണ്ടിൽ നിന്നും ഈടാക്കുന്നതായിരിക്കും.

ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് മുൻപ് നൽകേണ്ട നോട്ടീസ്

7 ദിവസങ്ങളിലധികം ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള ഒരു ശുശ്രൂഷക/ൻ രാജിവെയ്ക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നെങ്കിൽ, രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിട്ടുള്ള ഏജൻസിയിലും ഒപ്പം തൊഴിലുടമയ്ക്കും എഴുത്ത് രൂപത്തിലുള്ള മുന്നറിയിപ്പ് <u>നിർബന്ധമായും</u> നൽകേണ്ടതാണ്. ഈ എഴുത്ത് അവരുടെ കയ്യിൽ കിട്ടുന്ന ദിവസവും അവസാന ജോലിദിനവും അറിയിപ്പിൽ വ്യക്തമാക്കേണ്ടതുണ്ട്.
രാജി മുന്നറിയിപ്പ് നൽകേണ്ട സമയം:

- 7 ദിവസങ്ങൾ മുതൽ 3 മാസങ്ങൾ വരെ ജോലി ചെയ്തവർക്ക് - 7 ദിവസങ്ങൾ മുൻപേ;
- 3 മുതൽ 6 മാസങ്ങൾ വരെ ജോലി - 14 ദിവസങ്ങൾ;
- 6 മുതൽ 12 മാസങ്ങൾ വരെ ജോലി - 21 ദിവസങ്ങൾ;
- ഒരു വർഷത്തേക്കാൾ കൂടുതൽ ജോലി - ഒരു മാസം.

രാജി അറിയിപ്പിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് നിങ്ങളുടെ കൈവശം സൂക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്

<u>തൊഴിൽ നിയമപ്രകാരം,</u> നിങ്ങളെ ജോലിയിൽ നിന്നും പിരിച്ചു വിടുന്നതിനു മുൻപ് എഴുത്താൽ ഉള്ള മുന്നറിയിപ്പ് തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടതുണ്ട്. മുന്നറിയിപ്പ് കാലാവധി നിങ്ങൾ ജോലി ചെയ്ത കാലയളവിനെ അനുസരിച്ചിരിക്കും:

- ആദ്യ ആറു മാസത്തേയ്ക്ക് - ഒരു ദിവസം;
- ഏഴാമത്തെ മാസം മുതൽ ഒരു വർഷം വരെ - ഓരോ അധിക മാസത്തിനും 2.5 ദിവസങ്ങൾ വെച്ച്;
- ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം - ഒരു മാസം.

ഇപ്രകാരം മുന്നറിയിപ്പ് നൽകുന്നതിൽ നിങ്ങളോ തൊഴിലുടമയോ പരാജയപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ, നോട്ടീസ് കാലാവധിയിലേക്കുള്ള പതിവ് ശമ്പളം നഷ്ടപരിഹാരമായി മറുകക്ഷിക്ക് നൽകേണ്ടതുണ്ട്.
തൊഴിൽ കോടതി വിധി പ്രകാരം, തൊഴിലുടമ മരിച്ചു പോയതിനാലാണ് ജോലി നഷ്ടപ്പെടുന്നതെങ്കിലും തൊഴിലാളിക്ക് മുൻകൂർ നോട്ടീസ് വേതനം ലഭിക്കാൻ അവകാശമുണ്ട്.
<u>അവസാന ജോലിദിനത്തിന് ശേഷവും കുറഞ്ഞത് ഒരാഴ്ചത്തേയ്ക്കെങ്കിലും തൊഴിലാളിയ്ക്ക് താമസസൗകര്യം ഏർപ്പെടുത്തുവാനുള്ള ചുമതല തൊഴിലുടമയ്ക്കുണ്ട്.</u>

പെൻഷൻ

നിയമപ്രകാരം, ഓരോ തൊഴിലാളിയ്ക്കും വേണ്ട പെൻഷൻ തുക മാറ്റിവെയ്ക്കാനുള്ള ചുമതല തൊഴിലുടമയ്ക്കുണ്ട്. പെൻഷന്റെ ഘടകങ്ങൾ: 1.1.2017 മുതൽ 12.5% മാറ്റി വെക്കേണ്ടതാണ്. ഇതിൽ 6.5% "GEMEL"-നു വേണ്ടിയും 6% പിരിച്ചുവിടൽ ശമ്പളത്തിന്റെയും (Pitzuim) ഭാഗമാണ്. ജോലിയിൽനിന്നും വേർപിരിയുന്ന സമയത്തു തൊഴിലാളിക്ക് പെൻഷന്റെ ആകെത്തുക നൽകേണ്ടതാണ്. **നിങ്ങൾ രാജി വെക്കുകയാണെങ്കിൽപ്പോലും, <u>പിരിച്ചുവിടൽ ഘടകം അടക്കം</u> നിങ്ങൾക്ക് വേണ്ടി മാറ്റിവെച്ചിട്ടുള്ള മുഴുവൻ പെൻഷൻതുകയും തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടതാണ്.**

ഗർഭകാലവും പ്രസവാവധിയും

സാമ്പത്തിക മന്ത്രാലയത്തിനു കീഴിലെ "വനിതാ തൊഴിൽ" നിയമ ഓംബുഡ്സ്മാന്റെ പക്കൽ നിന്നുള്ള പ്രത്യേക അനുമതി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ലഭിക്കാത്തയിടത്തോളം, ഗർഭിണിയായ ഒരു തൊഴിലാളിയെ ജോലിയിൽ നിന്നും പിരിച്ചു വിടുന്നത് നിയമവിരുദ്ധമാണ്. നിങ്ങൾക്ക് B1 വിസ ഉണ്ടെങ്കിൽ, പ്രസവിക്കുന്ന സമയത്തു ആശുപത്രിയിൽ കഴിയുവാനുള്ള ചെലവും,

പ്രസവച്ചിലവവിനായി ഒറ്റത്തവണത്തേയ്ക്കുള്ള തുകയും, 15 ആഴ്ചത്തേയ്ക്ക് ശമ്പളത്തോടു കൂടിയ പ്രസവാവധിയും ദേശീയ ഇൻഷുറൻസ് ഇൻസ്റ്റിട്യൂട്ടിൽ (Bituach Leumi) നിന്നും നിങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഗർഭകാലത്തിന്റെ അവസാന മാസങ്ങളിൽ നിങ്ങളുടെ വിസ കാലാവധി തീരുകയും, നിങ്ങളുടെ B1 വിസ പുതുക്കപ്പെടാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ ആഭ്യന്തര (interior) മന്ത്രാലയത്തിൽ പോയി B2 വിസ നേടേണ്ടതുണ്ട്. കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾക്ക് ഗർഭകാലത്തേയും പ്രസവത്തെയും കുറിച്ചുള്ള Kav LaOved-ന്റെ ലഘുലേഖ വായിക്കുക.

ഹെൽത്ത് ഇൻഷുറൻസ്

നിങ്ങളുടെ മുഴുവൻ ജോലി കാലയളവിലേക്കുമുള്ള ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് അടയ്ക്കുവാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ചുമതലയുണ്ട്. നിങ്ങൾ ഒരു തൊഴിലുടമയുടെ അടുത്ത് നിന്നും ജോലി നിർത്തി പോവുകയാണെങ്കിൽ, ഇൻഷുറൻസ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടാതിരിക്കുവാൻ അതേ ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനിയിൽ നിങ്ങൾ തുടർന്നും ഹെൽത്ത് ഇൻഷുറൻസ് അടച്ചുകൊണ്ടിരിക്കണം. മെഡിക്കൽ ഇൻഷുറൻസ് റദ്ദ് ചെയ്യപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ, ഇൻഷുറൻസ് കാലാവധി തീരുന്നത് തൊട്ടുള്ള 30 ദിവസങ്ങൾക്കകം അത് പുതുക്കാവുന്നതാണ്. നിങ്ങൾ ഒരു തൊഴിലുടമയിൽ നിന്നും മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയുടെ അടുത്തേയ്ക്ക് മാറുകയാണെങ്കിൽ, ഒരേ ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനിയുടെ സേവനം തന്നെ വിനിയോഗിക്കുവാൻ ശ്രദ്ധിക്കുക. നിങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടാതിരിക്കാൻ വേണ്ടിയാണിത്.

നാഷണൽ ഇൻഷുറൻസ്

നിങ്ങളുടെ തൊഴിലുടമ നിങ്ങളെ നാഷണൽ ഇൻഷുറൻസ് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ (Bituach Leumi) രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുകയും, നിങ്ങളുടെ ശമ്പളമനുസരിച്ചു നിയമപ്രകാരമുള്ള നാഷണൽ ഇൻഷുറൻസ് മാസഫീസ് അടയ്ക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

യാത്രച്ചിലവുകൾ

നിങ്ങൾ താമസിക്കുന്നത് തൊഴിലുടമയുടെ വീടിനു പുറത്താണ് (LIVE-OUT) എങ്കിലോ, നിങ്ങൾ ആശുപത്രിയിലാണ് ജോലി ചെയ്യുന്നത് എങ്കിലോ, നിങ്ങളുടെ ജോലിസംബന്ധമായ യാത്രാചിലവിനുള്ള പണം നൽകാനുള്ള (റീഫണ്ട് ചെയ്യാനുള്ള) ബാധ്യത തൊഴിലുടമയ്ക്കുണ്ട്.

ലൈംഗിക പീഡനം

ലൈംഗിക പീഡനവും (sexual assault) ലൈംഗിക അതിക്രമവും (sexual harassment) ഇസ്രായേലി നിയമപ്രകാരം കുറ്റകരമാണ്. ലൈംഗിക ബന്ധത്തിനോ ലൈംഗികസ്വഭാവമുള്ള ഉപകാരങ്ങൾക്കോ സമ്മതം നൽകാത്ത ഒരു തൊഴിലാളിയെ ജോലിയിൽ നിന്നും പിരിച്ചുവിടും എന്ന് ഭീഷണിപ്പെടുത്തുന്നതും ഇത്തരത്തിൽ നിയമവിരുദ്ധമാണ്. **ലൈംഗിക ആക്രമണത്തിന് ഇരയായ ഏതൊരു തൊഴിലാളിക്കും പോലീസിനോടോ ഏജൻസിയോടോ പരാതിപ്പെടാവുന്നതും, കാവ് ലാഓവേദിനെ വിവരം അറിയിക്കാവുന്നതുമാണ്.**

പാസ്പോർട്ട്

തൊഴിലുടമയ്ക്കോ ഏജൻസിയ്ക്കോ നിങ്ങളുടെ പാസ്സ്പോർട്ട് അവരുടെ കൈവശം വെയ്ക്കുവാനുള്ള അധികാരമില്ല. അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നത് ഒരു ക്രിമിനൽ കുറ്റമായി പരിഗണിക്കപ്പെട്ടേയ്ക്കാം.

ഏജൻസി ഫീ/ ദല്ലാൾ തുക

ജോലിയ്ക്കുള്ള വിസ ശരിയാക്കുവാനായിട്ടോ നിങ്ങളെ ഇസ്രായേലിൽ കൊണ്ട് വരുന്നതിനായിട്ടോ വേണ്ടി 3,732 NIS-ൽ കൂടുതൽ തുക നിങ്ങളിൽ നിന്നും ഈടാക്കുവാൻ ഏജൻസികൾക്ക് അധികാരമില്ല.

നിങ്ങൾ നേരത്തെ തന്നെ ഇസ്രായേലിൽ ആണെങ്കിൽ, പുതിയ ഒരു തൊഴിലുടമയെ കണ്ടെത്താൻ വേണ്ടി പണം ഈടാക്കുവാൻ ഏജൻസിയ്ക്ക് അനുവാദമില്ല

വ്യത്യസ്ത തൊഴിലുടമകൾക്കിടയിലും തിരിച്ചു പോകുന്നതിനു മുൻപും ഉള്ള സമയം	51 മാസങ്ങളിൽ കുറഞ്ഞ കാലയളവ് ഇസ്രായേലിൽ തങ്ങിയ ഒരു തൊഴിലാളിയ്ക്ക്, ഏതൊരു ബ്രോക്കർ ഏജൻസി വഴിയും തൊഴിൽ അവസാനിപ്പിച്ചു 90 ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ പുതിയ ജോലി കണ്ടെത്താവുന്നതാണ്. 51 മാസങ്ങൾക്കോ അതിൽ കൂടുതലോ സമയം ഇസ്രായേലിൽ തങ്ങിയ ഒരു തൊഴിലാളിയ്ക്ക്, ബ്യൂറോയിൽ പട്ടികപ്പെടുത്തിയ പ്രകാരമുള്ള താത്കാലികമോ ഹ്രസ്വകാലത്തേയ്ക്കോ ആയുള്ള ഒരു ജോലി മാത്രമേ ചെയ്യാൻ അവകാശമുള്ളൂ. 63 മാസങ്ങൾക്ക് ശേഷം ജോലിയിൽ നിന്നും വേർപിരിയുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിക്ക്, അയാളുടെ വിസ കാലാവധി തീർന്നതിന് ശേഷം 60 അധികദിവസങ്ങൾ കൂടി ഇസ്രായേലിൽ തങ്ങാനുള്ള അവകാശമുണ്ട്. അത്തരത്തിലുള്ള ചില സാഹചര്യങ്ങളിൽ നിങ്ങൾക്ക് മനുഷ്യത്വപരമായ പരിഗണന വെച്ചുള്ള (“പ്രത്യേക”) വിസയ്ക്ക് അപേക്ഷിക്കാവുന്നതും ആണ്.