



רשות האוכלוסין וההגירה  
Population and Immigration  
Authority



מדינת ישראל  
State of Israel

**Announcement for Foreign Caregivers:  
Prior Written Notice Must be  
Given Before Leaving a Elderly  
or Handicapped Employer**



## Announcement for Foreign Caregivers: Prior Written Notice Must be Given Before Leaving a Elderly or Handicapped Employer

The Population and Immigration Authority (PIBA) hereby announces a new procedure for foreign caregivers which obligates them to submit prior written notice 7 to 30 days before leaving the elderly or handicapped employer they are currently caring for.

This new procedure is meant to prevent cases in which a caregiver suddenly leaves his employer, without giving the employer or his family the opportunity to make alternate arrangements, thus causing harm to the employer.

Violation of this new procedure may result in deportation of the caregiver from Israel after a hearing. **Therefore it is extremely important to understand and carefully follow the rules for giving prior written notice before ending employment as set out below:**

### Explanation of the Prior Notice Procedure:

A foreign caregiver who has cared for an elderly or handicapped person for a period of 7 days or more, who wishes to stop caring for this employer, **must give prior notice in writing to his responsible recruitment agency as well as to the employer.** In cases in which the elderly or handicapped employer is too disabled to understand the notice, such notice must be given to the agency and to the responsible family member on his behalf. The notice must state the caregiver's intention of leaving the employer and the intended final date of employment, **which may not be earlier than the minimum period set out below.**

Thus, after giving the written notice as described above, **the caregiver may not leave the elderly or handicapped employer before the minimum required prior-notice period has elapsed.** The minimum period is based on the duration of the worker's employment by that particular employer as follows:

- If the caregiver has been employed by the elderly or handicapped employer for a period between **7 days to 3 months** – the caregiver must give at **least 7-days' notice** before terminating employment.
- If the caregiver has been employed by the employer **for 3-6 months**, at least **14-days' notice is required** before terminating employment.
- If the caregiver has been employed by the employer **for 7-12 months**, at **least 21-days' notice is required** before terminating employment.
- If the caregiver has been employed by the employer **for over one year**, at **least one-month notice is required** before terminating employment.

A foreign caregiver who leaves employment with a elderly or handicapped employer without giving prior written notice to the employer and to the private recruitment agency, or before the minimum period of notice has ended **has violated the terms of his visa and may be deported after a hearing!**

If he wishes to do so for purposes of follow up, the foreign caregiver may also deliver a copy of the prior written notice that was been submitted to the employer, to PIBA, via fax number **02-6469642** or email address: **hodaa-siud@piba.gov.il**.

**Submitting a copy of the prior notice to PIBA does not replace the foreign worker's obligation to give prior notice in writing to the elderly or handicapped employer and the recruitment agency as explained above.**

#### **Exceptions:**

A foreign caregiver is not obligated to give prior notice in case of exceptional circumstances due to which it would be unreasonable to require the caregiver to continue to work during the prior notice period set out above.

#### **Complaints:**

If an elderly or handicapped employer or a private recruitment agency reports a violation of the above procedure to PIBA, the foreign caregiver will be summoned by PIBA for a hearing to decide if the caregiver shall be allowed to remain in Israel. If the caregiver does not come to the hearing, a deportation decision may be taken in his absence.

**For further details of this new policy, including an example of a prior-notice document, please see the PIBA website: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il).**

## Сообщение иностранным работникам, занятым в сфере ухода!

# Об обязанности вручения заблаговременного уведомления о прекращении работы у подопечного

Управление по вопросам гражданского состояния и иммиграции настоящим сообщает о публикации новой инструкции для иностранных работников в сфере ухода об обязанности предоставления заблаговременного письменного уведомления о прекращении работы у подопечного.

Инструкция введена вследствие участившихся случаев, когда работник по уходу внезапно покидает подопечного, не предоставив ему возможность должным образом подготовиться к увольнению работника, что наносит подопечному существенный вред.

**Нарушение требований новой инструкции может привести к отмене визы и разрешения на пребывание в Израиле и к выдворению нарушившего требования работника из страны. Поэтому чрезвычайно важно внимательно изучить и четко соблюдать инструкцию.**

### Содержание новой инструкции:

Если с момента начала работы иностранного работника по уходу за подопечным прошло не менее 7 дней, то в случае если работник желает уволиться по собственному желанию, он обязан заранее в письменной форме предупредить о своем намерении и о дате прекращения работы подопечного или его родственника, отвечающего за деятельность работника, а также частную компанию, к которой приписан работник.

После вручения заблаговременного уведомления работник будет иметь право покинуть подопечного только после минимального срока, который рассчитывается в соответствии со сроком работы данного работника у подопечного:

- В случае если он работает у подопечного **от семи дней до трех месяцев**, уведомление должно быть подано **как минимум за семь дней** до увольнения;
- В случае если он работает у подопечного **от трех до шести месяцев**, уведомление должно быть подано **как минимум за 14 дней** до увольнения;
- В случае если он работает у подопечного **от семи месяцев до одного года**, уведомление должно быть подано **как минимум за 21 день** до увольнения;

- В случае если он работает у подопечного **более одного года**, уведомление должно быть подано **как минимум за один месяц** до увольнения.

Увольнение по собственному желанию без заблаговременного письменного предупреждения подопечного и компании по уходу **является нарушением условий предоставления визы и разрешение на пребывание в Израиле, и может привести к выдворению иностранного работника из страны!**

Иностраный работник по уходу имеет право, но не обязан, передать копию своего заблаговременного уведомления, врученного работодателю, в Управление по вопросам гражданского состояния и иммиграции. Уведомление может быть передано по электронной почте [hodaa-siud@piba.gov.il](mailto:hodaa-siud@piba.gov.il) или по факсу на номер **02-6469642**.

**Передача заблаговременного уведомления в Управление по вопросам гражданского состояния и иммиграции совершается исключительно в целях информирования Управления, и она не освобождает работника от обязанности предоставить письменное заблаговременное уведомление подопечному и компании по уходу, как сказано выше.**

#### **Исключения:**

Несмотря на сказанное выше, по данной инструкции иностранный работник, против которого допущены серьезные нарушения, освобождается от обязанности предоставления заблаговременного уведомления об увольнении. При наличии подобных обстоятельств работник должен сообщить о них в соответствующие инстанции и / или в частную компанию по уходу, по обстоятельствам.

#### **Жалобы:**

В случае если поступит жалоба от подопечного или от частной компании по уходу, о том, что иностранный работник нарушил свои обязанности по данной инструкции, указанный работник будет вызван на собеседование в Управление по вопросам гражданского состояния и иммиграции для принятия решения по поводу продолжения его пребывания в Израиле.

**С содержанием новой инструкции и с примером формы заблаговременного уведомления можно ознакомиться на сайте Управления по вопросам гражданского состояния и иммиграции по адресу [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il) в разделе «Законы и инструкции».**

Anunț în atenția îngrijitorilor străini:

## Încetarea serviciilor de îngrijire prestate unui angajator vârstnic sau cu handicap se face cu acordarea unui preaviz scris

**Autoritatea pentru Populație și Imigrare (PIBA) anunță prin prezenta o nouă procedură aplicabilă îngrijitorilor străini care îi obligă să acorde un preaviz scris între 7 și 30 de zile anterior încetării prestării de servicii de îngrijire pentru angajatorul vârstnic sau cu handicap în serviciul căruia se află în prezent.**

Prin această nouă procedură se dorește prevenirea apariției cazurilor în care un îngrijitor renunță brusc la angajator fără a-i acorda acestuia sau familiei sale posibilitatea de a lua măsuri alternative, cauzând astfel prejudicii angajatorului.

Încălcarea acestei noi proceduri se poate sancționa cu deportarea îngrijitorului din Israel, în urma unei audieri. **Prin urmare, este foarte important ca îngrijitorii să înțeleagă și să urmeze cu strictețe regulile privind acordarea preavizului scris anterior încetării prestării de servicii, după cum se prevede mai jos:**

### **Explicarea procedurii preavizului:**

Un îngrijitor străin care a îngrijit o persoană vârstnică sau cu handicap timp de șapte zile sau pentru o perioadă mai lungă și care nu mai dorește să îngrijească acest angajator **trebuie să acorde un preaviz scris atât agenției de recrutare de care aparține, cât și angajatorului.** În cazurile în care angajatorul vârstnic sau cu handicap nu are capacitatea de a înțelege preavizul, acesta trebuie adresat agenției și membrului familiei care răspunde de persoana vârstnică sau cu handicap. Preavizul trebuie să precizeze intenția îngrijitorului de a părăsi angajatorul și data intenționată de încetare a serviciilor, **care nu poate fi anterioară expirării perioadei minime prevăzute mai jos.**

Astfel, după comunicarea preavizului scris după cum se prevede mai sus, **îngrijitorul nu poate părăsi angajatorul vârstnic sau cu handicap înainte de expirarea perioadei minime a preavizului.** Perioada minimă se bazează pe durata serviciilor prestate de către îngrijitor pentru angajatorul respectiv, după cum urmează:

- Dacă îngrijitorul a fost angajat de către persoana vârstnică sau cu handicap pentru o perioadă cuprinsă **între 7 zile și 3 luni**, îngrijitorul trebuie să acorde **un preaviz de cel puțin 7 zile** înainte de încetarea prestării serviciilor.
- Dacă îngrijitorul a fost angajat pentru o perioadă cuprinsă **între 3 și 6 luni**, este necesar **un preaviz de cel puțin 14 zile** înainte de încetarea prestării serviciilor.
- Dacă îngrijitorul a fost angajat pentru o perioadă cuprinsă **între 7 și 12 luni**, este necesar **un preaviz de cel puțin 21 de zile** înainte de încetarea prestării serviciilor.
- Dacă îngrijitorul a fost angajat pentru **mai mult de un an**, este necesar **un preaviz de cel puțin o lună** înainte de încetarea prestării serviciilor.

Îngrijitorul străin care încetează să mai îngrijească un angajator vârstnic sau cu handicap fără a acorda angajatorului și agenției private de recrutare preavizul scris prevăzut mai sus sau înainte de expirarea perioadei minime a preavizului a **încălcat clauzele vizei sale și poate fi deportat în urma unei audieri!**

În cazul în care dorește, în scopul verificării realizării procedurii, îngrijitorul străin poate transmite PIBA o copie a preavizului scris pe care l-a transmis angajatorului, la numărul de fax **02-6469642** sau la adresa de e-mail: **hodaa-siud@piba.gov.il**.

**Transmiterea către PIBA a unei copii a preavizului nu îl exonerează pe lucrătorul străin de obligația de a transmite preavizul scris angajatorului vârstnic sau cu handicap și agenției de recrutare, după cum se explică mai sus.**

#### Excepții:

Îngrijitorul străin nu are obligația de a acorda preavizul în circumstanțe excepționale din cauza cărora nu ar fi rezonabil să i se ceară îngrijitorului să continue să lucreze în timpul perioadei de preaviz prevăzute mai sus.

#### Reclamații:

În cazul în care un angajator vârstnic sau cu handicap sau o agenție privată de recrutare raportează către PIBA o încălcare a procedurii de mai sus, îngrijitorul străin va fi citat de PIBA în vederea unei audieri în urma căreia se va decide dacă i se va permite îngrijitorului să rămână în Israel. Dacă îngrijitorul nu se prezintă la audiere, se poate pronunța o decizie de deportare în absența acestuia.

**Pentru detalii suplimentare privind această nouă politică, inclusiv un model de scrisoare de preaviz, accesați site-ul web al PIBA la adresa: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il).**

Съобщение за чуждестранните болногледачи:

## Преди да напуснете възрастен или инвалидизиран работодател, трябва да подадете писмено предизвестие

Службата по гражданското състояние и имиграцията (PIBA) с настоящето съобщава за нова процедура за чуждестранните болногледачи, която ги задължава да подават писмено предизвестие от 7 до 30 дни преди да напуснат възрастен или инвалидизиран работодател, за когото се грижат в момента.

Новата процедура цели да предотврати случаите, в които болногледач напусне внезапно своя работодател и така не позволи на работодателя или на неговото семейство спокойно да намерят друг болногледач, като по този начин се причинява вреда на работодателя.

Нарушаването на тази нова процедура може да доведе до депортирането на болногледача от Израел след изслушване. **Ето защо е изключително важно да се разберат и внимателно да се спазват правилата за подаване на писмено предизвестие преди напускане на работа, както е посочено по-долу:**

### **Обяснение на процедурата за подаване на предизвестие:**

Чуждестранният болногледач, който се е грижил за възрастен или инвалидизиран човек за период от 7 или повече дни и иска да прекрати грижите си за този работодател, **трябва да подаде писмено предизвестие както до трудовата агенция, която го е наела, така и до работодателя.** В случаите при които възрастният или инвалидизиран работодател е в невъзможност да разбере предизвестиято, то трябва да се подаде в трудовата агенция и на отговорния член от семейството, който действа от името на болния. В предизвестиято трябва да се заяви намерението на болногледача да напусне работодателя, а също да се посочи и желаната дата на последния работен ден, която **не може да бъде преди изтичането на минималния срок, посочен по-долу.**

По този начин след подаването на писмено предизвестие, както е описано по-горе, **болногледачът не може да напусне възрастния или инвалидизиран работодател преди изтичането на изисквания минимален период след предизвестиято.** Минималният период зависи от продължителността на работа на болногледача при конкретния работодател, както следва:

- Ако болногледачът е бил нает от възрастния или инвалидизиран работодател за период **от 7 дни до 3 месеца** – трябва да се подаде **предизвестие най-малко 7 дни** преди напускане на работата.



- Ако болногледачът е бил нает от възрастния или инвалидизиран работодател за период **от 3 до 6 месеца** – трябва да се подаде **предизвестие най-малко 14 дни** преди напускане на работата.
- Ако болногледачът е бил нает от възрастния или инвалидизиран работодател за период **от 7 до 12 месеца** – трябва да се подаде **предизвестие най-малко 21 дни** преди напускане на работата.
- Ако болногледачът е бил нает от възрастния или инвалидизиран работодател за повече от една година – трябва да се подаде предизвестие **най-малко един месец** преди напускане на работата.

Чуждестранен болногледач, който напусне работата си при възрастен или инвалидизиран работодател без да даде писмено предизвестие на работодателя и на частната трудова агенция, която го е наела, или преди изтичането на задължителния минимален срок след предизвестieto, **нарушава условията на своята виза и може да бъде депортиран след изслушване!**

При напускане на работа чуждестранният болногледач по собствено желание и за нуждите на документирането може да изпрати копие на писменото предизвестие, дадено на работодателя, също и на PIBA по факс на номер **02-6469642** или на имейл адрес: [hodaa-sius@piba.gov.il](mailto:hodaa-sius@piba.gov.il).

**Изпращането на копие на предизвестieto до PIBA не замества задължението на чуждестранния работник да подаде предизвестieto в писмена форма на възрастния или инвалидизиран работодател и на наелата го трудова агенция, както е обяснено по-горе.**

#### **Изключения:**

Чуждестранният болногледач не е задължен да подава предизвестие в случай на извънредни обстоятелства, поради които би било неразумно да се изисква от него да продължи да работи по време на задължителния период след предизвестieto, обяснен по-горе.

#### **Оплаквания:**

Ако възрастен или инвалидизиран работодател или частна трудова агенция съобщи на PIBA за нарушение на гореописаната процедура, чуждестранният болногледач ще бъде призован от PIBA на изслушване, за да се реши дали да му бъде разрешено да остане в Израел. Ако болногледачът не присъства на изслушването, решение за депортиране може да бъде взето и в негово отсъствие.

**За повече информация относно това ново правило, включително образец на документа за предизвестие, вижте уеб сайта на PIBA: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il).**

Pahayag para sa mga Banyagang Caregiver:

## Dapat na Mabigyan ng Paunang Abiso ang Matanda o May kapansanang Employer Bago Iwanan

Ipinapahayag ng Population and Immigration Authority (PIBA) ang bagong pamamaraan para sa mga banyagang caregiver kung saan sila ay inoobliga na magpasa ng paunang nakasulat na abiso mula 7 hanggang 30 araw bago iwan ang matanda o may kapansanang employer na kasalukuyan nilang inaalagaan.

Ipinatupad ang bagong pamamaraan na ito upang mapigilan ang mga kaso kung saan ang mga caregiver ay biglaang iiwanan ang kanilang employer, na hindi man lamang binibigyan ang kanilang employer o ang pamilya nito ng pagkakataon na magkaroon ng alternatibong maaaring gawin, kung kaya nagdudulot ito ng kapahamakan sa employer.

Ang paglabag sa bagong pamamaraang ito ay maaaring magresulta sa deportasyon ng caregiver mula sa Israel pagkatapos ng pagdinig. **Kung kaya, napakahalaga na maintindihan at maingat na sundin ang mga alituntunin sa pagbibigay ng paunang nakasulat na abiso bago ang tapusin ang pagtatrabaho ayon sa nakasaad sa ibaba:**

### **Paliwanag tungkol sa Pamamaraan ng Paunang Abiso :**

Ang isang banyagang caregiver na nag-alaga sa isang matanda o may kasapansan ng mula 7 araw o higit pa, na gustong itigil na ang pangangalaga sa kanyang employer, **ay dapat na magbigay ng paunang nakasulat na abiso sa kanyang recruitment agency gayundin sa kanyang employer.** Sa mga kaso, kung saan ang matanda o may kapansanang employer ay lubhang may kapansanan na hindi na maintindihan ang abiso, dapat na ibigay ang nasabing abiso sa agency at sa responsableng miyembro ng pamilya, para sa employer. Dapat na nakasaad sa abiso ang dahilan ng caregiver sa pag-alis sa employer at ang gustong huling araw ng pagtatrabaho, **na hindi maaaring mas maaga sa minimum na panahon na nakasaad sa ibaba.**

Kung gayon, pagkatapos na ibigay ang paunang abiso ayon sa inilarawans sa itaas, **maaaring hindi muna iwanan ng caregiver ang matanda o may kapansanang employer bago ang minimum na kinakailangang tagal na panahon ay matapos na.** Nakabatay ang minimum na tagal ng panahon sa haba ng pagtatrabaho ng empleyado sa partikular na employer ayon sa sumusunod:

- Kung ang caregiver ay nagtatrabaho sa matanda o may kapansanang employer sa pagitan ng panahong **7 araw hanggang 3 buwan** – ang caregiver ay dapat na magbigay ng **hindi bababa sa 7-araw na abiso** bago tapusin ang pagtatrabaho.
- Kung ang caregiver ay nagtatrabaho sa employer **ng 3-6 buwan, kailangan ang hindi bababa sa 14-araw na abiso** bago tapusin ang pagtatrabaho.
- Kung ang caregiver ay nagtatrabaho sa employer ng **7-12 buwan, kailangan ang hindi bababa sa 21-araw na abiso** bago tapusin ang pagtatrabaho.
- Kung ang caregiver ay nagtatrabaho sa employer **ng higit sa isang taon, kailangan ang hindi bababa sa isang buwang abiso** bago tapusin ang pagtatrabaho.

Ang isang banyagang caregiver na iiwan ang pagtatrabaho sa isang matanda o may kapansanang employer na hindi nagbibigay ng paunang abiso sa employer at sa pribadong recruitment agency, o bago ng minimum na tagal ng panahon ng abiso ay matapos **ay nilabag ang mga tuntunin ng kanyang visa at maaaring ma-deport pagkatapos ng pagdinig!**

Kung nais niyang gawin para sa layunin ng pag-follow up, ang banyagang caregiver ay maaari ring magbigay ng kopya ng paunang nakasulat na abiso na naibigay na rin sa employer, sa PIBA, sa pamagitan ng fax number **02-6469642** o email address: **hodaasiud@piba.gov.il**.

**Hindi pamalit ang pagpasa ng kopya ng paunang abiso sa PIBA sa obligasyon ng mga banyagang empleyado na magbigay ng paunang nakasulat na abiso sa matanda o may kapansanang employer at sa recruitment agency na ipinaliwanag sa itaas.**

#### **Mga eksepsiyon:**

Hindi inoobliga ang banyagang caregiver na magbigay ng paunang nakasulat na abiso sa mga kaso ng eksepsiyunal na pagkakataon kung saan wala sa katuwiran na kailanganin sa caregiver na ipagpatuloy ang trabaho na nakasaad sa paunang abiso na nakasaad sa itaas.

#### **Mga reklamo:**

Kung ang matanda o may kapansanang employer o pribadong recruitment agency ay mag-ulat ng paglabag sa pamamaraang ng PIBA na isinaad sa itaas, ipapatawag ang banyagang caregiver ng PIBA para sa isang pagdinig upang pagpasyahan kung ang caregiver ay papayagan na manatili sa Israel. Kung hindi dumating ang caregiver sa pagdinig, maaaring magpasya ng deportasyon kahit na wala ang caregiver.

**Para sa iba pang detalye sa bagong patakarang ito, kabilang ang halimbawa ng dokumento ng paunang abiso, mangyaring tingnan ang PIBA website: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il).**

විදේශ සාත්තු සේවකයන් වෙත කරන දැනුම් දීමයි.

මින් ඉදිරියට මහලු හෝ ආබාධිත ස්වාමියාගේ/ස්වාමීන්ගේ සේවයෙන් ඉවත්වීමේදී අනිවාර්යයෙන්ම ලිඛිත දැනුම් දීමක් කල යුතු වේ.

ජනගහන සහ ආගමන කටයුතු අධිකාරිය මගින් අලුතෙන් හඳුන්වා දී ඇති නව ක්‍රමවේදය මගින් පහත කරුණු විදේශ සාත්තු සේවක, සේවිකාවන් වෙත දැනුම් දේ. මෙයින් ඉදිරියට තමන් සේවය කරන මහලු හෝ ආබාධිත ස්වාමියාගේ/ස්වාමීන්ගේ සේවයෙන් ඉවත් වීමේදී එම ඉවත් වීමට අදහස් කරන දිනට දින 7 සිට 30 දක්වා අතර කාලසීමාවක් අතරතුර දී ලිඛිත දැනුම්දීමක් කිරීම අනිවාර්ය වේ.

මෙම නව නීති පද්ධතිය මගින් මහලු හෝ ආබාධිත ස්වාමියාගේ/ස්වාමීන්ගේ සේවයෙන් සාත්තු සේවකයන්/සේවිකාවන් හදිසියේ ඉවත්වී යාම පාලනයට ලක් කෙරෙන අතර, එමගින් මහලු හෝ ආබාධිත ස්වාමියාට හෝ ඔහුගේ/ඇයගේ පවුලේ අයට ඊට අනුකූල වෙනත් ආදේශන කටයුතු යොදාගැනීමට හැකියාව ලබාදීම අරමුණු කෙරේ.

මෙම නව ක්‍රියාවලිය උල්ලංඝනය කරන විදේශ සාත්තු සේවක, සේවිකාවන් පරීක්ෂණයකින් අනතුරුව රීස්රායලයෙන් පිටුවහල් කිරීමට කටයුතු යොදනු ලැබේ. එම නිසා පහත කරුණු හොඳින් තේරුම් ගෙන එම උපදෙස් පිලිපැදීම ඉතා වැදගත් වේ.

**පෙර දැනුම්දීම ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ හැඳින්වීම:**

යම් සාත්තු සේවක/සේවිකාවක කිසියම් මහලු /ආබාධිත ස්වාමියකු යටතේ දින 07 කට වඩා රැකියාවෙහි සිටියා නම් එම රැකියාව හැරයාමට පෙර ඔවුන් විසින් තම ස්වාමියාට හා ඒජන්සියට ලිඛිත පෙර දැනුම් දීමක් කල යුතුය.

යම් විදියකින් ස්වාමියා පෙර දැනුම් දීම වටහා ගැනීමට අපහසු, බරපතල ලෙඩෙකු නැතිනම් ආබාධිතයකු නම් එම දැනුම්දීම ඒජන්සියට මෙන්ම ස්වාමියාගේ පවුලේ කෙනෙකුට දැනුම් දිය යුතුය. එම ලියවිල්ලේ සාත්තුකරු සේවය අතහැරීමට හේතුව හා අතහරින දිනය පහත උපදෙස් පරිදි නියමාකාරව දැනුම් දිය යුතුය.

ඉහත දැනුම් දුන් ආකාරයට පෙර දැනුම් දීම දුන් පසු අදාල කාලය පිරෙන තුරු සේවකයාට රැකියාව අතහැර යාමට සාත්තුකරුට හැකියාවක් නැත. මෙම පෙර දැනුම්දීම කාලය අදාළ සාත්තුකරු සේවයේ යෙදී සිටි කාලය අනුව පහත පරිදි වේ.

- සාත්තු සේවකයා මහලු / ආබාධිත ස්වාමියකුගේ සේවයට බැඳී ගතවූ කාලය දින 07 හා මාස 03 ඇතුළත නම් ඔහු/ඇය දින 07 කට කලින් සේවය අතහැර යාම පිළිබඳ ලිඛිත දැනුම්දීමක් කල යුතුය.
- සාත්තු සේවකයා මහලු / ආබාධිත ස්වාමියකුගේ සේවයට බැඳී ගතවූ කාලය මාස 3ක් හා මාස 06 ඇතුළත නම් ඔහු/ඇය දින 14 කට කලින් සේවය අතහැර යාම පිළිබඳ ලිඛිත දැනුම්දීමක් කල යුතුය.

- සාත්තු සේවකයා මහලු / ආබාධිත ස්වාමියකුගේ සේවයට බැඳී ගතවූ කාලය මාස 07 හා මාස 12ක් ඇතුළත නම් ඔහු/ඇය දින 21 කට කලින් සේවය අතහැර යාම පිළිබඳ ලිඛිත දැනුම්දීමක් කළ යුතුය.
- සාත්තු සේවකයා මහලු / ආබාධිත ස්වාමියකුගේ සේවයට බැඳී ගතවූ කාලය අවුරුද්දකට වැඩි නම් ඔහු/ඇය අවම වශයෙන් මාසයකටවත් පෙර සේවය අතහැර යාම පිළිබඳ ලිඛිත දැනුම්දීමක් කළ යුතුය.

ආබාධිත නැතිනම් මහලු ස්වාමියකු යටතේ සේවය කරන සාත්තු සේවකයන් සේවය අත්හැරීමේදී තම ස්වාමියාට මෙන්ම රැකියා ඒජන්සියටද ලිඛිත පෙර දැනුම් දීමක්කළ යුතු අතර එම අවම කාලයට පෙර සේවය හැර ගියහොත් සේවකයාගේ වසා අවලංගු කර රටින් පිටුවහල් කිරීමට ද හැකියාවක් තිබේ.

මතු අවශ්‍යතාවයන් උදෙසා ඉහත සඳහන් ස්වාමියාට යොමු කෙරෙන ලිපියේ පිටපතක් පහත දැක්වෙන ලිපිනවලට ද එවීමේ හැකියාව විදේශ සාත්තු සේවකයන්ට ඇත. ජනගහන සහ ආගමන කටයුතු අධිකාරිය ෆැක්ස් - 02-6469642 ඊමේල් ලිපිනය: [hodaasiud@piba.gov.il](mailto:hodaasiud@piba.gov.il) මෙම ලිපියේ පිටපතක් ජනගහන සහ ආගමන කටයුතු අධිකාරිය වෙත යොමු කලත් තම ස්වාමියාට සහ රැකියා ආයතනයට ලිඛිත දැනුම්දීමක් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය තවදුරටත් අනිවාර්ය වේ.

**විශේෂ අවස්ථා**

සුවිශේෂී තත්ත්වයන් යටතේ විදේශ සාත්තු සේවකයෙක්/සේවිකාවක් සේවය අතහැර යාම පිළිබඳ ලිඛිත පෙර දැනුම්දීමක් කිරීම සාධාරණව කළ නොහැකි නම් එවැනි අවස්ථාවලදී මෙම ක්රියාවලිය අදාළ නොවේ.

**පැමිණිලි**

මහලු / ආබාධිත ස්වාමියා විසින් හෝ පුද්ගලික ඒජන්සියක් මගින් විදේශ සාත්තු සේවකයෙක්/සේවිකාවක් ඉහත සඳහන් නීතිරීති කඩ කිරීමක් පිළිබඳව ජනගහන සහ ආගමන කටයුතු අධිකාරිය වෙත පැමිණිලි කලේ නම් සාත්තු සේවකයා එම පැමිණිල්ල විභාග කිරීමට ජනගහන සහ ආගමන කටයුතු අධිකාරිය වෙත පැමිණිය යුතුය. එම විභාග කිරීමෙන් අනතුරුව ඔහු/ඇයට තවදුරටත් ඊශ්රායලය තුළ රැඳී සිටීමට අවසර ලැබෙයිද නැත්ද යන්න තීරණය කෙරේ. මෙම පැමිණිල්ල විභාග කිරීම සඳහා සාත්තු සේවකයා පැමිණියේ ඔහු/ඇය නැතිව වුවද රටින් පිටුවහල් කිරීම සඳහා තීරණය කිරීමට ඉඩ ඇත.

නව නීතිමාලාව පිළිබඳ වැඩි විස්තර ලබා ගැනීමට ජනගහන සහ ආගමන කටයුතු අධිකාරියේ වෙබ් අඩවිය වෙත පිවිසෙන්න. [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il)

विदेशी केयरगिभरहरूका लागि सूचना :

वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदातालाई छोड्न भन्दा पहिला पूर्व लिखित सूचना दिनुपर्ने

जनसंख्या तथा अध्यागमन प्राधिकरण (PIBA) ले यसद्वारा विदेशी केयरगिभरहरूको लागि नयाँ प्रक्रिया घोषणा गरेको छ जसले उनीहरूले वर्तमानमा स्याहार गरिरहेका वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदाता छोड्न भन्दा पहिला उनीहरूलाई 7 वा 30 दिन अगाडि पूर्व लिखित सूचना पेश गर्न अनिवार्य गरेको छ ।

यो नयाँ प्रक्रिया रोजगारदाता वा उनको परिवारलाई वैकल्पिक व्यवस्थाहरू गर्ने अवसरहरू नदिई कुनै केयरगिभर अचानक आफ्नो रोजगारदातालाई छोडेर गइदिदा रोजगारदातालाई नोकसानो हुने मामिलाहरूलाई रोक्नको लागि बनाइएको हो । यस नयाँ प्रक्रियाको उल्लंघन गर्दा पेशी पश्चात केयरगिभरको इजरायलबाट आफ्नो देश फिर्ता हुनसक्छ । त्यसैले रोजगारी समाप्त गर्नु भन्दा पहिला पूर्व लिखित सूचना दिनको लागि तल दिइएको नियमहरूलाई बुझ्न र सावधानी पूर्वक पालना गर्नु एकदमै महत्त्वपूर्ण हुन्छ :

**पूर्व सूचना प्रक्रियाको व्याख्या :**

7 दिन वा त्यो भन्दा बढी समयको लागि वृद्ध वा विकलाङ्ग व्यक्तिको स्याहार गरेको र यो रोजगारदाताको लागि स्याहार गर्न नचाहेको विदेशी केयरगिभरले आफ्नो जिम्मेवार रोजगार प्रदायक एजेन्सीका साथसाथै रोजगारदातालाई लिखितरूपमा पूर्व सूचना दिनुपर्ने हुन्छ । वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदाता सूचना बुझ्न एकदमै अशक्त भएको अवस्थामा त्यस्ता सूचनाहरू उनको तर्फबाट एजेन्सी वा जिम्मेवार पारिवारिक सदस्यलाई दिइनुपर्छ । सूचनामा केयरगिभरले रोजगारदातालाई छोड्न चाहेको जानकारी र रोजगार छोड्न चाहेको अन्तिम दिन, जुन तल तय गरिएको न्यूनतम अवधि भन्दा चाँडो नहुने गरि उल्लेख हुनु पर्नेछ ।

तसर्थ, माथि उल्लेख गरिएको जसरि लिखित सूचना दिएपछि पनि, आवश्यक न्यूनतम पूर्व-सूचना अवधि पूरा नहुँदासम्म केयरगिभरले वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदातालाई छोड्न पाउन सक्ने छैनन् । न्यूनतम अवधि कुनै निश्चित रोजगारदातासंग कामदारले काम गरेको अवधि अनुसार आधारित छ जुन निम्नानुसार छन् :

- यदि वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदाताद्वारा केयरगिभरलाई 7 दिनदेखि 3 महिना बीचको अवधिको लागि रोजगारीमा राखिएको छ भने केयरगिभरले रोजगारी समाप्त गर्नु भन्दा पहिला कम्तिमा पनि 7 दिने सूचना दिनुपर्छ ।

- यदि रोजगारदाताद्वारा केयरगिभरलाई 3-6 महिनाको अवधिको लागि रोजगारीमा राखिएको छ भने रोजगारी समाप्त गर्नु भन्दा पहिला कम्तिमा पनि 14 दिने सूचना आवश्यक पर्छ ।
- यदि रोजगारदाताद्वारा केयरगिभरलाई 7-12 महिनाको अवधिको लागि रोजगारीमा राखिएको छ भने रोजगारी समाप्त गर्नु भन्दा पहिला कम्तिमा पनि 21 दिने सूचना आवश्यक पर्छ ।
- यदि रोजगारदाताद्वारा केयरगिभरलाई 1 वर्ष भन्दा बढी अवधिको लागि रोजगारीमा राखिएको छ भने रोजगारी समाप्त गर्नु भन्दा पहिला कम्तिमा पनि एक महिने सूचना आवश्यक पर्छ ।

वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदातासँग रोजगारीमा रहेको विदेशी केयरगिभरले रोजगारदाता र निजि रोजगार प्रदायक एजेन्सीलाई पूर्व लिखित सूचना नदिइकन रोजगारी छोड्दा उनले आफ्नो भिषाको शर्तहरू उल्लंघन गरेका/गरेकी छन्/छिन् र उनलाई पेशी पश्चात देश निकाला गर्न सकिन्छ ।

यदि उनले फोलोअपको उद्देश्यका लागि यसो गर्न चाहेमा विदेशी केयरगिभरले रोजगारदातालाई बुझाएको पूर्व लिखित सूचनाको प्रतिलिपिलाई फ्याक्स नम्बर 02-6469642 वा इमेल ठेगाना [hodaasiud@piba.gov.il](mailto:hodaasiud@piba.gov.il) मार्फत PIBA लाई पठाउन सक्छन् ।

**PIBA** लाई पूर्व सूचनाको प्रतिलिपी पेश गरेपनि माथि उल्लेख भएअनुसार विदेशी कामदारले वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदाता र रोजगार प्रदायक एजेन्सीलाई छोड्न भन्दा पहिले पूर्व सूचना दिनुपर्ने अनिवार्यता रहिरहन्छ ।

#### अपवादहरू :

केहि अपवादपूर्ण परिस्थितिहरूमा जहाँ माथि तय भएअनुसारको पूर्व सूचना अवधिमा काम निरन्तर गर्नुपर्ने आवश्यकताको खासै केहि कारण नदेखिएको खण्डमा विदेशी कामदारलाई पूर्व सूचना दिनुपर्ने अनिवार्यता रहने छैन ।

#### गुनासाहरू :

यदि कुनै वृद्ध वा विकलाङ्ग रोजगारदाता वा निजि रोजगार प्रदायक एजेन्सीले PIBA लाई माथिको प्रक्रिया उल्लंघन भएको रिपोर्ट गरेमा PIBA ले विदेशी केयरगिभरलाई इजरायलमा रहन अनुमति दिने या नदिने भनेर निर्णय गर्नुको लागि उनलाई पेशीको लागि अदालतमा समन गरिनेछ । यदि केयरगिभर पेशीमा उपस्थित नभएमा उनको अनुपस्थितिमा देश निकालाको बारेमा निर्णय लिन सकिन्छ ।

पूर्व सूचना कागजातको उदाहरण सहित यस नयाँ नीतिको बारे थप जानकारीहरूको लागि कृपया **PIBA** को वेबसाइट हेर्नुहोस् : [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il) ।

विदेशी देखभालकर्ताओं के लिए घोषणा:

बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता को छोड़ने से पहले पूर्व लिखित नोटिस दिया जाना चाहिए

जनसंख्या और आव्रजन प्राधिकरण (PIBA) एतद्वारा विदेशी देखभालकर्ताओं के लिए नई कार्यविधि की घोषणा कर रहा है जिसके तहत उनका दायित्व होगा कि वे उस बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता को छोड़ने से 7 से 30 दिन पहले पूर्व लिखित नोटिस देंगे जिसकी वे फ़िलहाल देखभाल कर रहे हैं।

यह नई कार्यविधि ऐसे मामले रोकने के लिए है जिनमें देखभालकर्ता अपने नियोक्ता या उसके परिवार को वैकल्पिक व्यवस्था करने का अवसर दिए बिना, नियोक्ता को अचानक छोड़ देता है, और इस तरह नियोक्ता को नुकसान पहुँचाता है।

इस नई कार्यविधि का उल्लंघन करने के परिणामस्वरूप सुनवाई के बाद देखभालकर्ता का इसराइल से निर्वासन हो सकता है। इसलिए रोज़गार समाप्त करने से पहले, पूर्व लिखित नोटिस देने के नियमों को समझना और सावधानीपूर्वक पालन करना बहुत महत्वपूर्ण है जैसे कि नीचे निर्धारित किए गए हैं:

**पूर्व नोटिस कार्यविधि की व्याख्या:**

ऐसे विदेशी देखभालकर्ता को जिसने बुजुर्ग या विकलांग व्यक्ति की 7 या ज्यादा दिन तक देखभाल की है, और जो इस नियोक्ता की देखभाल करना बंद करना चाहता है, उसे अपनी जिम्मेदार भरती एजेंसी और साथ ही नियोक्ता को लिखित रूप में पूर्व नोटिस देना होगा। ऐसे मामलों में जहाँ बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता इतना विकलांग है कि नोटिस नहीं समझ सकता, ऐसा नोटिस एजेंसी और उसकी ओर से जिम्मेदार परिवार के सदस्य को दिया जाना चाहिए। नोटिस में देखभालकर्ता के नियोक्ता को छोड़ने के इरादे और रोज़गार की अभिप्रेत अंतिम तिथि का उल्लेख होना चाहिए, जो नीचे निर्धारित न्यूनतम अवधि से पहले नहीं हो सकती।

इस प्रकार, ऊपर के वर्णन के अनुसार लिखित नोटिस देने के बाद, देखभालकर्ता बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता को नोटिस की न्यूनतम आवश्यक पूर्व अवधि बीतने से पहले नहीं छोड़ सकता। न्यूनतम अवधि विशेष नियोक्ता द्वारा कर्मियों के रोज़गार की अवधि के आधार पर इस प्रकार होगी:

- अगर बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता ने देखभालकर्ता को 7 दिन से 3 माह की अवधि के बीच के लिए रोज़गार पर रखा है – तो रोज़गार समाप्त करने से पहले देखभालकर्ता को कम-से-कम 7 दिन का नोटिस देना होगा।



- अगर नियोक्ता ने देखभालकर्ता को देखभालकर्ता को 3-6 महीने के लिए रोजगार पर रखा है, तो रोजगार समाप्त करने से पहले कम-से-कम 14 दिनों का नोटिस आवश्यक है।
- अगर नियोक्ता ने देखभालकर्ता को देखभालकर्ता को 7-12 महीने के लिए रोजगार पर रखा है, तो रोजगार समाप्त करने से पहले कम-से-कम 21 दिनों का नोटिस आवश्यक है।
- अगर नियोक्ता ने देखभालकर्ता को देखभालकर्ता को एक साल से ज्यादा के लिए रोजगार पर रखा है, रोजगार समाप्त करने से पहले कम-से-कम एक-महीने का नोटिस आवश्यक है।

ऐसा विदेशी देखभालकर्ता जो बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता के साथ रोजगार, नियोक्ता और निजी भरती एजेंसी को पूर्व लिखित नोटिस दिए बिना, या नोटिस की न्यूनतम अवधि समाप्त होने पहले छोड़ता है तो वह अपने वीजा की शर्तों का उल्लंघन करता है और उसे सुनवाई के बाद निर्वासित किया जा सकता है।

अगर विदेशी देखभालकर्ता फॉलोअप प्रयोजनों के लिए ऐसा करना चाहता है, तो वह उस पूर्व लिखित नोटिस की प्रतिलिपि फ़ैक्स नंबर 02-6469642 या ईमेल पते के माध्यम से PIBA के पास भेज सकता है जो उसने नियोक्ता को प्रस्तुत की है: [hodaasiud@piba.gov.il](mailto:hodaasiud@piba.gov.il).

PIBA को पूर्व नोटिस की प्रति भेजने से विदेशी कर्मों की बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता और भरती एजेंसी को पूर्व लिखित नोटिस देने की बाध्यता समाप्त नहीं हो जाती जैसा कि ऊपर स्पष्ट किया गया है।

#### अपवाद:

असाधारण परिस्थितियों के मामले में विदेशी देखभालकर्ता की पूर्व नोटिस देने की बाध्यता नहीं होगी जिनके कारण देखभालकर्ता के लिए पूर्व नोटिस की ऊपर निर्धारित अवधि के दौरान काम जारी रखना अनुचित होगा।

#### शिकायतें:

अगर बुजुर्ग या विकलांग नियोक्ता या निजी भरती एजेंसी PIBA को उपर्युक्त कार्यविधि के उल्लंघन की रिपोर्ट करती है, तो PIBA यह निर्धारित करने के लिए विदेशी देखभालकर्ता को सुनवाई के लिए बुलाएगी कि क्या देखभालकर्ता को इसराइल में रहने की अनुमति दी जा सकती है। अगर देखभालकर्ता सुनवाई के लिए नहीं आता, तो उसकी अनुपस्थिति में निर्वासन का निर्णय लिया जा सकता है।

इस नई नीति के और विवरण के लिए, जिसमें पूर्व-नोटिस दस्तावेज का उदाहरण शामिल है, कृपया PIBA की वेबसाइट देखें: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il).

# הודעה לעובדים זרים בתחום הסיעוד: חובת מתן הודעה מראש בכתב קודם עזיבת מטופל סיעודי

**רשות האוכלוסין וההגירה מודיעה בזאת על נוהל חדש המחייב עובדי סיעוד זרים ליתן הודעה מראש בכתב בין שבעה ימים ל- 30 ימים קודם עזיבה של מטופל סיעודי.**

הנוהל נקבע במטרה למנוע התפטרות פתאומית מצד מטפל סיעודי באופן שאינו מאפשר למטופל או לבני משפחתו להיערך כראוי, מצב העלול להביא לפגיעה במטופל.

**הפרה של הוראות הנוהל החדש עלולה להביא להרחקתו מישראל של העובד הזר לאחר שימוע, ולכן חשוב ביותר ללמוד את הנוהל כמפורט להלן ולהקפיד על קיומו.**

## עיקרי הנוהל החדש

עובד זר בתחום הסיעוד שטיפל במטופל סיעודי במשך שבעה ימים או יותר, המבקש להתפטר מעבודתו כמטפל, חייב להודיע על כך מראש ובכתב ללשכה הפרטית שבה הוא רשום וכן למטופל. אם מחמת לקותו של המטופל הוא לא יבין את ההודעה, על העובד ליתן את ההודעה מראש ובכתב ללשכה הפרטית ולבן משפחתו של המטופל. בהודעה יש לציין את כוונת המטפל לעזוב את המטופל ולציין את תאריך סיום העבודה, שלא יהא מוקדם מהתקופה המינימלית כפי שיפורט להלן.

לאחר מתן הודעה מראש, כאמור לעיל, העובד אינו רשאי לעזוב את המטופל לפני שעברה תקופת הודעה מראש מינימלית המחושבת בהתאם למשך עבודתו של העובד אצל המטופל הנדון כלהלן:

- אם עבד אצל המטופל במשך תקופה של **שבעה ימים ועד שלושה חודשים** - עליו ליתן **הודעה מראש שבעה ימים לפחות** קודם הפסקת העבודה.
- אם עבד אצל המטופל **בין שלושה לשישה חודשים** - עליו ליתן הודעה מראש **14 יום** לפחות קודם הפסקת העבודה.

● אם עבד אצל המטופל **בין שבעה חודשים לשנה** - עליו ליתן הודעה מראש **21 יום** לפחות קודם הפסקת העבודה.

● אם עבד אצל המטופל **מעל שנה** - עליו ליתן הודעה מראש **חודש לפחות** קודם הפסקת העבודה.

עזיבת מטופל ללא מתן הודעה מראש ובכתב למטופל וללשכה הפרטית או לפני תום תקופת ההודעה מראש המינימלית מהווה הפרה של תנאי האשרה ורישיון שהייה ועלולה להביא להרחקת העובד הזר מישראל לאחר שימוע!!!

עובד זר בתחום הסייעוד המבקש להעביר העתק של ההודעה מראש בכתב שנתן למעסיק גם לרשות האוכלוסין וההגירה לצורכי מעקב, **רשאי**, אך לא חייב, לעשות כן בפקס **02-6469642** או בדוא"ל **hodaa-siud@piba.gov.il**.

מסירת הודעה מראש לרשות האוכלוסין וההגירה אינה מחליפה את החובה ליתן הודעה מראש בכתב למטופל וללשכה, כאמור לעיל.

### מקרים חריגים

עובד זר לא חייב במתן הודעה מראש, אם התקיימו נסיבות מיוחדות שבעטיין אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה מראש הקבועה בנוהל זה.

### תלונות

אם תתקבל תלונה ממטופל או מלשכה פרטית, ולפיה הפר העובד את החובה לפי נוהל זה, יוזמן העובד לשימוע בפני רשות האוכלוסין וההגירה על מנת להחליט על המשך שהותו במדינה. לא יגיע העובד לשימוע, תוכל הרשות לקבל החלטה בהיעדרו.

**לקבלת פרטי הנוהל המלאים ודוגמה של נוסח הודעה מראש יש לפנות לאתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה בכתובת: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il) - תחת נהלים וחוקים.**



רשות האוכלוסין וההגירה  
Population and Immigration  
Authority

מרכז שירות ומידע ארצי \*3450 • [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il)