

“განხორციელების ოქმი” - შეთანხმებისთვის, რომელიც დადებულია ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობასა და საქართველოს მთავრობას შორის საქართველოს მოქალაქეების დროებითი დასაქმების შესახებ ისრაელის სახელმწიფოში შრომითი ბაზრის კონკრეტულ სექტორებში

დამხმარე მუშაკები ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვის განკუთვნილ სამკურნალო დაწესებულებებში

პრეამბულა

ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობასა და საქართველოს მთავრობას შორის დადებული შეთანხმების თანახმად, ისრაელის სახელმწიფოში შრომითი ბაზრის კონკრეტულ სექტორებში საქართველოს მოქალაქეების დროებითი დასაქმების შესახებ (შემდგომში: “შეთანხმება”);

სურს რა დადოს „განხორციელების ოქმი“ ისრაელში ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვის განკუთვნილი სამკურნალო დაწესებულებებისათვის საქართველოდან დამხმარე მუშაკების კადრების შერჩევისა და დროებითი დასაქმების მიზნით, ქრონიკული ან რთული სამედიცინო მდგომარეობის მქონე პირების და/ან ფიზიკური ან კოგნიტური უნარების დარღვევების მქონე პირების მოსავლელად, ორივე ქვეყნის მთავრობებს შორის დადებული თანამშრომლობის პროცედურის შესაბამისად, როგორც ეს მოცემულია ქვემოთ;

შეთანხმების მხარეები თანხმდებიან იმაზე, რომ წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ საშუალებით (შემდგომში: “განხორციელების ოქმი” ან “ოქმი”), რომელიც დადებულია ერთი მხრივ მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურსა, ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობის სახელით (შემდგომში მოხსენიებული როგორც “PIBA”) და მეორეს მხრივ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - “დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს” შორის რომელიც ექვემდებარება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, საქართველოს მთავრობის სახელით (შემდგომში მოხსენიებული როგორც “SESA”) (შემდგომში ჩვეულებრივ მოხსენიებული როგორც “თანამშრომლობის ორგანოები”) განსაზღვრულ უნდა იქნას ისრაელში ხანგრძლივი მოვლის დაწესებულებებში დასაქმებული ქართველი დამხმარე მუშაკების კადრების შერჩევის პროცედურები და წაკითხულ უნდა იქნას „შეთანხმებასთან“ ერთად.

აღნიშნულ „შეთანხმებაში“ განსაზღვრული ყველა ტერმინი გამოიყენება წინამდებარე „განხორციელების ოქმში“.

მუხლი 1 ტერმინთა განმარტებები

აღნიშნული „განხორციელების ოქმის“ მიზნებისათვის:

ტერმინი "განმცხადებელი" ნიშნავს საქართველოს იმ მოქალაქეს, რომელმაც შეიტანა განცხადება ისრაელში დამხმარე მუშაკად ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვისთვის განკუთვნილ სამკურნალო დაწესებულებაში დროებით სამუშაოზე დასაქმებისთვის, რომლის ჩარჩოებიც განსაზღვრულია აღნიშნული შეთანხმებითა და წინამდებარე ოქმით.

ტერმინი „დამსაქმებელი“ ნიშნავს ისრაელში ხანგრძლივი მოვლის იმ ლიცენზირებულ დაწესებულებას, რომელსაც გააჩნია ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ გაცემული ნებართვა უცხოელი დამხმარე მუშაკების დასაქმებაზე, რომელიც ექვემდებარება ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ PIBA-ს წესებსა და პროცედურებს.

ტერმინი „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება“ („SEC“) ნიშნავს დამსაქმებელსა და განმცხადებელს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებას, რომელსაც ხელი უნდა მოეწეროს ინგლისურ, ქართულ და ებრაულ ენებზე. უპირატესობა ენიჭება „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC) ინგლისურენოვან ტექსტს.

ტერმინი "დროებითი დასაქმება" უნდა ნიშნავდეს ისრაელში დამსაქმებლის მიერ, საქართველოში გაცემული ბიომეტრიული პასპორტის მქონე საქართველოს მოქალაქის ლეგალურ დასაქმებას, როგორც დამხმარე მუშაკი ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვისთვის განკუთვნილ სამკურნალო დაწესებულებაში, ისრაელის ეროვნული კანონმდებლობის, რეგულაციების, წესების, პროცედურების, მექანიზმებისა და დადგენილებების შესაბამისად, რომელიც გაცემულია ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობის მიერ, დროის შეზღუდულ პერიოდზე, რის შემდეგაც საქართველოს მოქალაქემ აუცილებლად უნდა დატოვოს ისრაელი.

ტერმინი „დამხმარე მუშაკი“ ან „მუშა“ ნიშნავს წინამდებარე ოქმის მიხედვით, როსტერის სიაში რეგისტრირებულ საქართველოს იმ მოქალაქეს, რომელმაც მიიღო და ხელი მოაწერა „თანამშრომლობის ორგანოებისგან“ მიღებულ „სტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებას“ (SEC), როგორც ეს განსაზღვრულია წინამდებარე ოქმით, ქრონიკული ან რთული სამედიცინო მდგომარეობის მქონე პირების და/ან ფიზიკური ან კოგნიტური უნარების დარღვევების მქონე პირების მომვლელის პოზიციაზე დასაქმების მიზნით (მაგალითად, დემენცია ან ალცჰაიმერის დაავადება), რომლებიც ცხოვრობენ ისრაელში ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვისთვის განკუთვნილ სამკურნალო დაწესებულებაში, რეგისტრირებული ექთნის ინსტრუქციის, ხელმძღვანელობისა

და მეთვალყურეობის ქვეშ, რომელიც პასუხისმგებელია პაციენტის მოვლის მართვასა და კოორდინაციაზე.

ექვსის თავიდან ასაცილებლად, ყველგან, სადაც აღნიშნულ ოქმში გამოყენებულია გრამატიკულად მამრობითი ფორმა, იგივე ეხება ასევე მდედრობითი სქესის წარმომადგენელსაც.

მუხლი 2

ზოგადი

1. წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ ფარგლებში ქართველი დამხმარე მუშაკის პოზიციაზე კადრების შერჩევა უნდა განხორციელდეს თითოეული ქვეყნის მოქმედი კანონმდებლობის, რეგულაციების, წესების, პროცედურების და მექანიზმების შესაბამისად.
2. ის დამხმარე მუშაკები, რომელთა შერჩევაც მოხდა წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ შესაბამისად, მათი დასაქმება მოხდება ისრაელის სახელმწიფოს შრომის კანონის შესაბამისად, შესაბამისი კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და ექსტენციის ბრძანების (extension order) ჩათვლით (რომლის მიხედვითაც კოლექტიური ხელშეკრულება ვრცელდება ეკონომიკის ცაკლეულ დარგზე).

მუხლი 3

თანამშრომლობის ორგანოები

„თანამშრომლობის ორგანოები“ პასუხისმგებელნი უნდა იყვნენ წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ შესრულებაზე.

მუხლი 4

თანამშრომლობის ორგანოების ვალდებულებები

1. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ PIBA-ს ვალდებულებები – „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ PIBA, ისრაელის შესაბამის უფლებამოსილ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობით გადადგავს ყველა იმ გონივრულ ნაბიჯს:
 - a. რათა უზრუნველყოს რომ სამუშაო ადგილის შეთავაზებები რომლებიც გადაეგზავნება „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ (SESA-ს) იყოს ისრაელის კანონმდებლობისა და პროცედურების შესაბამისი.
 - b. დაიცავს ისრაელში ქართველი „დამხმარე მუშაკების“ უფლებებს ისრაელის შესაბამისი კანონებისა და წესების შესაბამისად.

2. „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ (SESA-ს) ვალდებულებები - „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო“ (SESA) საქართველოს შესაბამის უფლებამოსილ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობით, გადადგამს ყველა გონივრულ ნაბიჯს:
- a. დამხმარე მუშაკის კადრებად შეარჩიოს მხოლოდ ის მუშაკები, რომლებიც არიან კვალიფიციური და აკმაყოფილებენ წინამდებარე ოქმით დადგენილ ყველა წინაპირობას, რომელთა ჯანმრთელობის მდგომარეობაც სამედიცინო თვალსაზრისით არის ვარგისი, რომელთაც არა აქვთ ნასამართლეობა საქართველოში და რომლებიც პასუხობენ სამუშაოს სპეციფიკაციის მოთხოვნებს.
 - b. გადაამოწმოს იმ დამხმარე მუშაკების ვინაობა რომელთა კადრების შერჩევაც მოხდება და უზრუნველყოს, რომ მათი დოკუმენტები იყოს ავთენტური/ნამდვილი.
 - c. მოითხოვოს რომ დამხმარე მუშაკებმა ისრაელში ცხოვრებისას დაიცვან ისრაელის კანონები და ადათ-წესები.
3. „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ (SESA-ს) ან მისი სახელით მოქმედ ნებისმიერ ორგანიზაციას ან პირს არ უნდა ჰქონდეს პირდაპირი კომუნიკაცია ან ურთიერთობა დამსაქმებელთან და ყველა ამგვარი კომუნიკაცია აუცილებლად უნდა განხორციელდეს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) არხის საშუალებით, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ სხვა რამე არის შეთანხმებული ორივე მხარის მიერ ისრაელის მთავრობისა (PIBA-სა) და „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ SESA-ს მიერ. განმცხადებელთა კადრების შერჩევა აუცილებლად უნდა განხორციელდეს საქართველოში კერძო დამქირავებელი სააგენტოების მონაწილეობის გარეშე.
4. ორივე თანამშრომლობის ორგანოები თანახმაა:
- a. გადადგას ყველა აუცილებელი ნაბიჯი აღნიშნული ოქმის სწრაფი განხორციელების უზრუნველსაყოფად.
 - b. გადადგას ყველა ის გონივრული და აუცილებელი ნაბიჯი, რათა უზრუნველყოს რომ კადრების შერჩევის პროცედურა იყოს გამჭვირვალე, და რომ განმცხადებლებს მიეწოდებოდეს ყველა შესაბამისი ინფორმაცია (მათ შორის ისრაელში მათი ლეგალურად ყოფნისა და დასაქმების ვალდებულებების ჩათვლით და მათი საქართველოში დაბრუნების შესახებ ისრაელში მათი კანონიერი დროებითი სამუშაო პერიოდის დასრულების შემდეგ) და რომ არც ერთ მითითებულ ქვეყანაში დაქირავებისა და დასაქმების მთელი პროცესის განმავლობაში განმცხადებლებისგან ან დამხმარე მუშაკიდან პირდაპირ ან ირიბად არ მოხდება დაქირავების არალეგალური გადასახადის აღება.

- c. გადადგას ყველა გონივრული ნაბიჯი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ განმცხადებლები და დამხმარე მუშაკები ასრულებენ ამ ოქმში მითითებულ პირობებს.

მუხლი 5 წინაპირობები

1. წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ შესაბამისად დასასაქმებელმა განმცხადებლებმა უნდა შეასრულონ შემდეგი წინაპირობები:
 - a. ისინი უნდა იყვნენ 25-45 წლამდე ასაკის (ან უფრო მაღალი მაქსიმალური ასაკის თუკი ეს გათვალისწინებულია ისრაელის მოთხოვნაში მე-6 მუხლის შესაბამისად).
 - b. მათი სიმაღლე უნდა შეადგენდეს არა ნაკლებ 1.5 მეტრს და წონა 45 კგ-ს.
 - c. მათ წარმატებით უნდა ქონდეთ გავლილი პროფესიული სწავლება საქართველოში როგორც ექთანი ან ექთნის თანაშემწე ან დასრულებული უნდა ქონდეთ ტრეინინგის პროგრამა სახლის პირობებში გასაწევ სამედიცინო დახმარება/მოვლაში (ან სხვა შესაბამისი სწავლება რომელზეც უნდა შეთანხმდნენ „თანამშრომლობის ორგანოები“) რომელთა აღიარება და ზედამხედველობაც განხორციელდა საქართველოს შესაბამისი სახელმწიფო სამთავრობო ორგანოების მიერ და მიღებული აქვთ ოფიციალური განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი (დიპლომი/სერთიფიკატი) რომელიც ადასტურებს რომ მათ გაიარეს ამგვარი ტრეინინგი. ისრაელის მხარე იტოვებს უფლებას მოითხოვოს, რომ ზოგიერთმა ან ყველა განმცხადებელმა გაიაროს სასწავლო კურსი განახლებული სასწავლო პროგრამის შესაბამისად რომელზეც შეთანხმდება ორივე თანამშრომლობის ორგანოს მხარე. დაზუსტების სახით განმარტებულია, რომ განმცხადებლები დასაქმებული იქნებიან მხოლოდ როგორც დამხმარე მუშაკები.
 - d. ისინი უნდა ფლობდნენ ინგლისურ ან რუსულ ენას, რაც მათ საშუალებას მისცემს კომუნიკაცია დაამყარონ შესაბამის ორგანოებთან და ისრაელში ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვის განკუთვნილი სამკურნალო დაწესებულებების პერსონალთან.
 - e. მათ წარმატებით უნდა ქონდეთ დასრულებული საშუალო სკოლა.
 - f. მათ ადრე არასოდეს არ უნდა ქონდეთ ნამუშევარი ისრაელში.
 - g. მათ არ უნდა ჰყავდეთ მშობლები, მეუღლე ან შვილები, რომლებიც მუშაობენ ან ცხოვრობენ ისრაელში (ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ PIBA იტოვებს უფლებას შესაბამის პირობებში მოახდინოს იმ განმცხადებლის დიკვალიფიკაცია, ვისაც ისრაელში დასაქმებული ან მობინადრე დედამამიშვილები - და ან ძმა ყავს).
 - h. ისინი უნდა იყვნენ ფიზიკურად და ფსიქიკურად ჯანმრთელები, არ უნდა ქონდეთ დაავადებები ან ქრონიკული ჯანმრთელობის მდგომარეობა (რომელიც არ შემოისაზღვრება) მათ შორის ტუბერკულოზი, ჰეპატიტი, სიფილისი, გონორეა და შიდსი; და უნდა ქონდეთ უნარი შეასრულონ მძიმე

- სამუშაო როგორც დამხმარე მუშაკი ისრაელის ხანგრძლივი მოვლის დაწესებულებაში, მათ შორის სიმძიმეების აწევის ჩათვლით და არ უნდა ქონდეთ ნარკოტიკების ან ალკოჰოლის ბოროტად მოხმარების ისტორია.
- i. მათ თანხმობა უნდა ქონდეთ მიცემული იმაზე, რომ ისრაელში შემოსვლამდე COVID-19-ის ტესტი გაიარონ საქართველოში, როგორც ეს შეთანხმებულია თანამშრომლობის ორგანოებს შორის (საჭიროების შემთხვევაში) და მათ უნდა ესმოდეთ, რომ მათი ისრაელში შემოსვლა იქნება პირობითი, კერძოდ COVID-19-ზე უარყოფითი პასუხის მიღების შემთხვევაში. ამგვარი ტესტირების ხარჯი არ იქნება დაფარული ისრაელის მხარის მიერ.
 - j. მათ თანხმობა უნდა ქონდეთ მიცემული იმაზე, რომ ისრაელში ჩამოსვლის შემდეგ მათ გაუკეთდებათ ვაქცინაცია, რომელიც აუცილებელია ხანგრძლივი მოვლის დაწესებულებაში სამუშაოდ ისრაელის ჯანდაცვის სამინისტროს მოქმედი რეგულაციების შესაბამისად და მათ უნდა განაცხადონ, რომ რამდენადაც მათთვის ცნობილია არ არსებობს რაიმე სახის იმგვარი დაბრკოლება რაც ხელს შეუშლიდა მათ ვაქცინაციის ჩატარებაზე.
 - k. მათ არ უნდა ქონდეთ ნასამართლეობა.
 - l. მათ უნდა ქონდეთ საქართველოს მოქალაქეობა.
 - m. მათ არასოდეს არ უნდა ქონდეთ ისრაელში არალეგალური ბინადრობა, არ უნდა იყოს არანაირი მითითება იმაზე, რომ ისინი ამჟამად აპირებენ ან აპირებდნენ წარსულში ისრაელში დასახლებას ან ისრაელში სტატუსის მიღებას გარდა დროებითი უცხოელი მუშაკისა და მათ უნდა ესმოდეთ და თანხმობა ქონდეთ მიცემული იმაზე, რომ მათ აუცილებლად უნდა დატოვონ ქვეყანა მაქსიმალური ნებადართული სამუშაო ვიზის ვადის ბოლოს (ვიზა შეიძლება ჩვეულებრივ გაგრძელდეს ერთ ჯერზე ერთი წლის ვადით, მაქსიმუმ 5 წლამდე - რომელიც ექვემდებარება სამუშაო ნებართვის პირობების შესრულებას და ისრაელის სამთავრობო პოლიტიკას დამხმარე მუშაკთა კვოტების შესახებ).
 - n. ისინი უნდა აკმაყოფილებდნენ ნებისმიერ სხვა შესაბამის კრიტერიუმს როგორც ამას მოითხოვს „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური PIBA“.

მუხლი 6

ფორმალური თხოვნა დამხმარე მუშაკებსა და რეკლამაზე

1. ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობის პოლიტიკისა და კვოტების გათვალისწინებით, ისრაელში ხანგრძლივი მოვლის დაწესებულებებში დროებითი უცხოელი დამხმარე მუშაკების დასაქმების შესახებ, „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური PIBA“ ელექტრონული ფოსტის გამოყენებით დროდადრო გამოუგზავნის საქართველოს „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ (SESA-ს) ოფიციალურ წერილს, სადაც მოთხოვნილი იქნება დაიწყოს ის პროცედურები, რომლებიც განსაზღვრულია წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ შესაბამისად (შემდგომში მოხსენიებული როგორც: „ფორმალური თხოვნა“). „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურმა PIBA“ ფორმალურ თხოვნაში შეიძლება შეიტანოს განმცხადებელთა წინასწარ განსაზღვრული მინიმალური/მაქსიმალური რაოდენობა რომლებიც შეტანილ უნდა იქნას მონაცემთა ბაზაში და კადრების შერჩევისათვის გამოყოფილი დროის ფარგლები.
2. პროცედურას დაწყების შემთხვევაში, საქართველოს „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო“ (SESA) 14 დღის განმავლობაში ოფიციალური წერილის გამოყენებით (რომელიც გაიგზავნება ელექტრონული ფოსტით) აცნობებს „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) დაიწყო თუ არა პროცედურა და ასევე მიაწვდის ინფორმაციას გატარებული სპეციფიკური ქმედებების შესახებ.
3. იმ შემთხვევაში, თუ „საქართველოს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო“ (SESA) არ უპასუხებს ან სრულად არ უპასუხებს წერილობით ფორმაში „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) ფორმალურ თხოვნას, როგორც ეს მოცემულია მე-2 პუნქტში ზემოთ, 14 დღის განმავლობაში, მაშინ „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) შეუძლია გააუქმოს ეს ფორმალური თხოვნა.
4. თუ „საქართველოს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო“ (SESA) ვერ შეძლებს მოთხოვნილ მუშაკთა მაქსიმალური რაოდენობის აყვანას „ფორმალური თხოვნით“ განსაზღვრულ ვადაში, მაშინ „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურმა“ (PIBA-მ) შესაძლოა შეატყობინოს საქართველოს „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ (SESA-ს), რომ ამ ფორმალური თხოვნის შესაბამისად კადრების შემდგომი შერჩევის პროცესი შეწყვეტილ იქნა.
5. საქართველოს „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო“ (SESA) განახორციელებს ფართომასშტაბიან საინფორმაციო კამპანიებსა და ადგილზე მოსახლეობასთან შეხვედრებს საჭიროების მიხედვით, რათა ინფორმაცია მიაწოდოს პოტენციურ კვალიფიციურ სამუშაოს მაძიებლებს

იმ შესაძლებლობის შესახებ, რაც მათ საშუალებას აძლევს წარადგინონ განაცხადები დროებითი დამხმარე მუშაკის თანამდებობებზე სამუშაოდ ისრაელში, ისრაელის „ფორმალური თხოვნის“ შესაბამისად, საქართველოს „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ (SESA-ს) რეგულარული არხების გამოყენებით, აგრეთვე სხვა შესაბამისი საინფორმაციო არხების გამოყენებით „ისრაელის მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურთან“ (PIBA-სთან) კოორდინაციის შესაბამისად. განცხადებების ტექსტი შეთანხმებულ უნდა იქნას ერთობლივად საქართველოს „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსა“ (SESA-სა) და ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) შორის „ფორმალური თხოვნის“ შესაბამისად.

6. ინფორმაცია რომელიც უნდა გასაჯაროვდეს, მათ შორის შესაძლოა მოიცავდეს შემდეგს:
 - a. თანამდებობა: დამხმარე მუშაკები ისრაელში ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვის განკუთვნილი სამკურნალო დაწესებულებებისათვის;
 - b. ზოგადი თანამდებობრივი ინტრუქცია მოიცავს სამუშაო და საცხოვრებელ პირობებს;
 - c. დასაქმებულთა სავარაუდო რაოდენობა რაც საჭიროა თითოეული სქესის მიხედვით;
 - d. წინასწარი გათვლით სავარაუდო მინიმალური ხელფასი და დასაშვები და სავალდებულო გამოქვითვები;
 - e. სხვა შეღავათები;
 - f. კვალიფიკაცია და სხვა წინაპირობები როსტერის სიაში მოსახვედრად;
 - g. დამხმარე მუშაკის დასაქმებასთან დაკავშირებული წინასწარი სავარაუდო ხარჯები;
 - h. სამუშაოს ნებართვის მაქსიმალური ხანგრძლივობა;
 - i. კადრების შერჩევის პროცედურის ზოგადი აღწერა, მათ შორის შემთხვევითი შერჩევის პრინციპის პროცესის ჩათვლით და ვებგვერდის ბმულზე მითითებით, რომელიც მოიცავს უცხოელ მუშათა/დასაქმებულთა უფლებების სახელმძღვანელოს;
 - j. განაცხადების წარდგენის თარიღები თითოეული რაუნდისთვის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
 - k. სპეციალური მოთხოვნები COVID-19 პანდემიის გათვალისწინებით (საჭიროების შემთხვევაში);
 - l. სხვა მოთხოვნები ან კრიტერიუმები, რომლებიც შესაძლოა განსაზღვრულ იქნას ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ.
 - m. საქართველოს „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ (SESA-ს) ვებ-გვერდის მისამართი, რომელიც მოიცავს ვებ-გვერდის ბმულს, სადაც მოცემულია დეტალური ინფორმაცია ზემოაღნიშნულის შესახებ.

7. ინფორმაცია ასევე ხაზს უნდა უსვავდეს იმას, რომ ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობა და/ან ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) არ იქნება მუშათა/მშრომელთა დამსაქმებელი.

მუხლი 7

განაცხადის წარდგენისა და კადრების შერჩევის პროცესი

1. განაცხადის მიღების საწყისი პროცესი განხორციელდება ინტერნეტით ონლაინ რეჟიმში. თითოეულმა განმცხადებელმა, რომელიც განაცხადს შემოიტანს აღნიშნულ თანამდებობაზე, უნდა ატვირთოს მტკიცებულება/დეკლარაცია (შესაბამის შემთხვევაში) საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) სარეგისტრაციო პორტალზე, რომ იგი აკმაყოფილებს მე-5 მუხლით გათვალისწინებულ ყველა წინაპირობას. ამასთან ერთად, თითოეულმა განმცხადებელმა უნდა წარმოადგინოს დეკლარაცია, რომელიც მოიცავს განმცხადებლის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე ან განმცხადებლის შესახებ ინფორმაციაზე კონფიდენციალურობის გაუქმებას, რომელიც შესაძლებელია გაზიარებულ იქნას საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსა" (SESA-სა) და ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) მიერ და იმ მესამე მხარის მიერ, რომლებსაც მინიჭებული აქვთ უფლებამოსილება ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურსგან“ (PIBA-სგან) მიიღონ და გამოიყენონ ამგვარი ინფორმაცია ამ ოქმის მიზნებისათვის. თითოეული განმცხადებელი მიიღებს განაცხადის ნომერს და საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსგან" ("SESA-სგან") წერილობით დადასტურებას, რომ მისი განცხადება მიღებულია. განმცხადებლებს შეუძლიათ გამოიყენონ განაცხადის ნომერი, რათა მიიღონ ინფორმაცია "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსგან" (SESA-სგან) მათ მიერ წარდგენილი განაცხადის სტატუსთან დაკავშირებით.
2. ძირითადი ინფორმაცია კადრების შერჩევის პროცესთან და სამუშაო მოთხოვნებთან დაკავშირებით განთავსდება საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) პორტალზე.
3. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) შეამოწმებს იმ განმცხადებელთა დასაშვებობას, რომლებმაც განაცხადი ინტერნეტით წარმოადგინეს. იმ განმცხადებლებს, რომლებიც ვერ დააკმაყოფილებენ წინაპირობებს, საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსგან" (SESA-სგან) გაეგზავნებათ

წერილობითი შეტყობინება, რომ მათი განაცხადება უარყოფილია (შესაბამისი მიზეზის მითითებით). ის განმცხადებლები, რომლებიც შეასრულებენ წინაპირობებს, მოხვდებიან საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) საბოლოო სიაში.

4. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) გაუგზავნის ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) შერჩეულ განმცხადებელთა საბოლოო სიას კომპიუტერული ცხრილის სახით ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ მოთხოვნილ ფორმატში, რომელიც თითოეული განმცხადებლის შესახებ უნდა მოიცავდეს შემდეგი სახის ინფორმაციას: სრული სახელი და გვარი (დაყოფილი უნდა იყოს ორ სვეტად: სახელის სვეტი და გვარის სვეტი), სამამდე (3) წინა ან ადრინდელი სახელი და სამამდე (3) წინა ან ადრინდელი გვარი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), მამის სახელი, დაბადების თარიღი, სქესი, პასპორტის ნომერი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და ეროვნული პირადობის ნომერი (შემდგომში "მონაცემთა ბაზა"). ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) იტოვებს უფლებას განმცხადებლებისგან მოითხოვოს დამატებითი შესაბამისი ინფორმაცია და ჩასვას ის მონაცემთა ბაზაში.
5. განმცხადებელთა დეტალები რომელიც შეტანილია მონაცემთა ბაზაში განხილულ უნდა იქნას ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ *prima facie*-ს პრინციპით შემოწმებისთვის (შემდგომში „გვარსახელის შემოწმება“), რათა დადგინდეს აკმაყოფილებენ თუ არა ისინი PIBA-ს მოთხოვნებს პირის ისრაელში შესვლის შესახებ, მათ შორის იმას, რომ მათ ადრე არასდროს უმუშავიათ ისრაელში, არ ჰყავთ მშობლები, მეუღლე ან შვილები, რომლებიც ამჟამად მუშაობენ ან ცხოვრობენ ისრაელში და ა.შ. განმცხადებლები, რომლებიც არ აკმაყოფილებენ ისრაელის მოთხოვნებს, ამოღებულ იქნებიან მონაცემთა ბაზიდან. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურისთვის“ (PIBA-სთვის) სავალდებულოა შეატყობინოს საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) მონაცემების ამგვარი ამოღების შესახებ, ხოლო საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ" (SESA-მ) შემდგომში უნდა შეატყობინოს განმცხადებლებს მათი მონაცემების ამოღების შესახებ.
6. საბოლოოდ შერჩეულ განმცხადებლებს, რომლებიც მონაცემთა ბაზაში დარჩნენ გვარ-სახელის შემოწმების შემდეგ, დაუკავშირდება საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) და მოიწვევს დასაქმების სააგენტოს (SESA-ს) ოფისებში, რათა მათ

წარმოდგინონ თავიანთი ორიგინალი დოკუმენტები და გაიარონ გასაუბრება იმის დასადგენად, არსებობს თუ არა აშკარა დაბრკოლება მათ დასაშვებობასთან და დასაქმებასთან დაკავშირებით, მათ შორის მოხდება რუსული/ინგლისური ენის ცოდნის უნარების ზოგადი შეფასება. "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) ასევე გონივრულად გადაამოწმებს გასაუბრების დროს წარმოდგენილი დოკუმენტების ნამდვილობას. ის განმცხადებლები, რომლებიც ვერ გაივლიან გასაუბრებას, ან რომელთა დოკუმენტაციის ვალიდურობა/ნამდვილობა ვერ იქნება დადასტურებული, მათ გაეგზავნებათ წერილობითი შეტყობინება დასაქმების სააგენტოდან SESA-სგან, რომ მათი განცხადება უარყოფილია (ამგვარის მიზეზების მითითებით) და რომ ისინი ამოღებულ იქნებიან მონაცემთა ბაზიდან. განახლებული მონაცემთა ბაზა შემდეგ გაეგზავნება ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს).

7. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) არ არის ვალდებული აიყვანოს ყველა ის კვალიფიციური განმცხადებელი რომელიც მოცემულია განახლებულ მონაცემთა ბაზაში. განურჩევლად მუშაკთა/მუშათა მოთხოვნილი რაოდენობისა და მიწოდებული განმცხადებელთა რაოდენობისა, ქართველი დამხმარე მუშაკების ის მაქსიმალური რაოდენობა, რომელსაც ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) შეარჩევს, არ უნდა აღემატებოდეს განახლებულ მონაცემთა ბაზაში ჩამოთვლილი მუშაკთა მთლიანი რაოდენობის 75% -ს. ამასთან ერთად, შერჩეულ მუშაკთა რაოდენობა არცერთ შემთხვევაში არ უნდა აღემატებოდეს მოთხოვნილ მუშაკთა რაოდენობას.
8. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურმა“ (PIBA-მ) შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით უნდა შეარჩიოს განმცხადებელთა თითოეული სქესის წარმომადგენელთა არაუმეტეს 75%, რომელიც შეტანილ უნდა იქნას საბოლოო მონაცემთა ბაზაში, უნდა მოახდინოს რიგითი ნომრის გენერირება თითოეული იმ განმცხადებლისთვის, რომელიც შესულია საბოლოო მონაცემთა ბაზაში და უზრუნველყოს საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთვის" (SESA-სთვის) საბოლოო მონაცემთა ბაზის გადაცემა. საბოლოო მონაცემთა ბაზის გამოყენებით მოხდება განმცხადებელთა როსტერის სიის შედგენა (შემდგომში „როსტერის სია“). საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) შეტყობინებას გაუგზავნის იმ განმცხადებლებს, რომელთა შერჩევაც არ მოხდა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპის გამოყენებისას როგორც ასეთი.

9. როსტერის სააში შესული განმცხადებლებისათვის საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) მოთხოვნა უნდა იყოს შემდეგი:
- a. გაიარონ სამედიცინო გამოკვლევა, რომელიც უნდა ჩატარდეს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ მოწოდებული ფორმის შესაბამისად, რომელიც შეთანხმებული უნდა იყოს საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთან" (SESA). სამედიცინო შემოწმება უნდა ჩატარდეს იმ სამედიცინო დაწესებულებებში, რომლებიც რეგისტრირებულია და რომელსაც ზედამხედველობას გაუწევს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. სამედიცინო დაწესებულებები სამედიცინო გამოკვლევების შედეგებს უშუალოდ გადასცემენ საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს).
 - b. წარმოადგინონ მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ მათ საქართველოში არა აქვთ არანაირი ნასამართლეობა.
10. ის განმცხადებლები, რომლებმაც არ გაიარეს სამედიცინო შემოწმება ან არ წარმოადგინეს ნასამართლეობის არარსებობის დამადასტურებელი საბუთი, ამოღებულ იქნებიან როსტერის სიიდან. ამის შესახებ საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA) შეტყობინებას გაუგზავნის ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს), იმ დროის ფარგლებში და იმ წესით, რომელზე შეთანხმებაც მოხდება ისრაელის მხარესთან (PIBA-სთან).
11. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) მიერ ჩატარებულ გასაუბრებასთან ერთად, ზემოთ მოცემული მე-6 პუნქტის შესაბამისად, ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) შეუძლია სთხოვოს დასაქმების სააგენტოს (SESA-ს) მოიწვიოს როსტერის სიიდან შერჩეული განმცხადებლები მოკლე ონლაინ ან/და ჩაწერილ ვიდეო გასაუბრებაზე "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) შენობაში ინგლისურ/რუსულ ენაზე ან „თანამშრომლობის ორგანოების“ მიერ შეთანხმებული სხვა შენობა-ნაგებობაში შეთანხმებულ თარიღებსა და დროზე. ასეთ შემთხვევაში, „თანამშრომლობის ორგანოები“ მიაღწევენ შეთანხმებას ამგვარი გასაუბრების ჩატარებასთან დაკავშირებით, აგრეთვე იმის შესახებაც, თუ როგორ უნდა მოხდეს მასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფარვა.

12. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) იტოვებს უფლებას მოითხოვოს დამატებითი ცნობები/მოთხოვნები ან ინფორმაცია როსტერის სიაში არსებულ განმცხადებლებთან დაკავშირებით, თუკი ამას საჭიროდ ჩათვლის.
13. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) იტოვებს უფლებას ნება დართოს სავარაუდო დამსაქმებლებს ქონეთ წვდომა ვიდეო გასაუბრებაზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ან სხვა შესაბამის ინფორმაციაზე, რომელიც მოცემულია ისრაელის სააგენტოს PIBA-ს მოთხოვნის შესაბამისად. ამგვარი გასაუბრებები ან სხვა შესაბამისი ინფორმაცია სავალდებულოა რომ არ უნდა შეიცავდეს სახელს ან სხვა საიდენტიფიკაციო ინფორმაციას თითოეული განმცხადებლის შესახებ.

მუხლი 8

სამუშაოს შეთავაზება და შრომითი ხელშეკრულება

1. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) გადასცემს საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) სამუშაოს შეთავაზებებს შერჩეული განმცხადებლებისათვის დამსაქმებლის მიერ ხელმოწერილი დასკანირებული „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) სახით.
2. „სტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებაში“ (SEC) ჩამოყალიბებული იქნება მუშაკის დასაქმების პირობები, მათ შორის დასაშვები და სავალდებულო გამოქვითვების შესახებ ხელფასიდან, რომელიც უნდა იყოს ისრაელის კანონების, რეგულაციების, წესების, პროცედურებისა და ექსტენციური ბრძანებების შესაბამისი (ან საჭიროების შემთხვევაში კოლექტიურ ხელშეკრულებების შესაბამისი).
3. „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება“ (SEC) იქნება პირობითი, რომელიც დამოკიდებული იქნება განმცხადებლის მიერ ისრაელის ვიზის მიღებაზე, მათ შორის საჭირო სამედიცინო შემოწმების გავლაზე და COVID-19-თან დაკავშირებულ ნებისმიერ მოთხოვნაზე, რომელიც რელევანტური იქნება ისრაელში შესვლის დროისთვის და როგორც ეს გათვალისწინებულია მე-15 მუხლის მე-10 პუნქტის მოთხოვნებით და მისი ჩასვლა ისრაელში უნდა მოხდეს რაც შეიძლება მალე და არაუგვიანეს 30 დღის ვადაში „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) ხელმოწერის დღიდან.

4. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA), „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) მიღებისთანავე, განუმარტავს განმცხადებელს „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) პირობებს, რათა მან სრულად გაიგოს ის და გადაწყვიტოს მიიღოს თუ არა აღნიშნული შეთავაზება საკუთარ ნებაზე დაყრდნობით.
5. განმცხადებელს ექნება საქართველოში მოქმედი ხუთი (5) სამუშაო დღე სამუშაო შეთავაზების მისაღებად, დასკანირებული „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოდან" (SESA-დან) მიღების დღიდან, „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებისა“ (SEC-ის) და დეკლარაციის ხელმოწერით ინგლისურ და ქართულ ენებზე, შესაბამისი ვალდებულებების მითითებით ისრაელში განმცხადებელის მხრიდან ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) პროცედურების და ისრაელის კანონის შესაბამისად (მათ შორის შეთანხმება ისრაელში შესვლის შემდეგ აუცილებელი ვაქცინაციის მიღებასთან დაკავშირებით) და ინფორმაციის კონფიდენციალობაზე უარის თქმის ჩათვლით (შემდგომში „PIBA დეკლარაცია“) და ხელმოწერილი დოკუმენტების წარდგენა "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოში" (SESA-ში), რომელიც მათ დაასკანერებს და გადასცეს მათ ისრაელის მხარეს PIBA-ს. „ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) შემდეგ გადაუგზავნის დამქირავებელს „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) ხელმოწერილ დასკანირებულ ასლს.
6. თუ განმცხადებელი გადაწყვეტს რომ არ მოაწეროს ხელი „სტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებაზე“ (SEC), ამის მიზეზი საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ" (SESA-მ) უნდა გადასცეს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს).
7. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) შეუძლია როსტერის სიიდან ამოიღოს ნებისმიერი ის განმცხადებელი, რომელიც გააუქმებს მიღებულ „სტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებას“ (SEC-ს) ან ვინც არ მიიღებს „სტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებას“ (SEC-ს) საპატიო მიზეზის გარეშე და შეატყობინებს საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) ამგვარი გამორიცხვის შესახებ.
8. ის განმცხადებლები, რომელთაც უარი ეთქვათ ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ ან რომელთაც არ შეასრულეს ამ ოქმის შესაბამისი მოთხოვნები, მათ აღარ ექნებათ უფლება შეიტანონ განცხადება მომავალში ისრაელში დასაქმებისთვის.

9. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" SESA მოამზადებს მუშაკს ისრაელში ჩასვლისთვის, მათ შორის დაეხმარება მუშაკს სავიზო განაცხადის წარდგენაში და დაეხმარება მას მოგზაურობის ორგანიზებაში, მათ შორის გონივრული საბაზრო განაკვეთით ავიაბილეთების შეძენაში. იმ შემთხვევაში, თუ სამედიცინო შემოწმების შედეგები ან პოლიციის მიერ მიღებული ცნობა არ არის ნამდვილი/ვალიდური, საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" SESA ინსტრუქტაჟს ჩაუტარებს განმცხადებელს რათა მან სასწრაფოდ განაახლოს გამოკვლევები/ ცნობა ნასამართლეობის არქონაზე.
10. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" SESA შეატყობინებს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) მუშაკის სამგზავრო მარშრუტის შესახებ და თითოეულ მუშაკს გადასცემს „სტანდარტული შრომით ხელშეკრულების“ (SEC-ის) მისთვის განკუთვნილ ორიგინალის ასლს, რომელიც მან უნდა წარადგინოს ისრაელში შესვლისთანავე.

მუხლი 9 ვიზის გაცემა

1. განმცხადებლის მიერ „სტანდარტული შრომით ხელშეკრულების“ (SEC) ხელმოწერის შემდეგ, საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) ვალდებულია დაეხმაროს განმცხადებელს რათა მან წარადგინოს სავიზო განაცხადისთვის საჭირო დოკუმენტები, როგორც ეს მოცემულია ქვემოთ, „სტანდარტული შრომით ხელშეკრულების“ (SEC-ის) ხელმოწერის დღიდან საქართველოში მოქმედი ხუთი (5) სამუშაო დღის განმავლობაში ინგლისურ ენაზე წარმოდგენილ საჭირო დოკუმენტებთან ერთად, შემდეგნაირად:
 - a. სავიზო განაცხადის ფორმები;
 - b. დამამტკიცებელი საბუთი საქართველოში ნასამართლეობის არქონის შესახებ, რომელიც უნდა თარიღდებოდეს ვიზის განაცხადის წარდგენის თარიღამდე არა უადრეს ექვსი (6) თვისა.
 - c. სამედიცინო შემოწმების დასკვნები და ტუბერკულოზის არქონის შესახებ ცნობა მე-7 მუხლის მე-9 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პროცედურის შესაბამისად, რომელიც უნდა თარიღდებოდეს სავიზო განაცხადის წარდგენის თარიღამდე არა უადრეს სამი (3) თვით ადრე;
 - d. ორი პასპორტის ფოტო (2X2 ინჩის ზომის);
 - e. ბიომეტრიული პასპორტი, რომელიც მოქმედი უნდა იყოს მინიმუმ სამი წლის განმავლობაში;

f. ოფიციალური განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი (დიპლომი/სერტიფიკატი), რომელიც ადასტურებს, რომ მათ წარმატებით გაიარეს და დაასრულეს პროფესიული ტრენინგი საქართველოში, როგორც ექთანი ან ექთნის თანაშემწე, ან დაასრულეს ტრენინგის/გადამზადების პროგრამა სახლის პირობებში გასაწევ სამედიცინო დახმარება/მოვლაში (ან სხვა შესაბამისი სწავლება, რომელზეც უნდა მოხდეს შეთანხმება "თანამშრომლობის ორგანოების" მიერ) ყველაფერი, როგორც ეს გათვალისწინებულია მე-5 მუხლში.

გ. ნებისმიერი სხვა დოკუმენტი მოთხოვნის მიხედვით.

2. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ" (SESA-მ) უნდა უზრუნველყოს, რომ ყველა შესაბამისი დოკუმენტი წარმოდგენილი იყოს შესაბამისი წესრიგითა და ფორმატით, როგორც ამას მოითხოვს ისრაელის სახელმწიფოს შესაბამისი ორგანოები.
3. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) გადასცემს სავიზო განაცხადის ყველა ფორმას, პასპორტსა და დამატებით დოკუმენტებს თბილისში ისრაელის საელჩოს საკონსულო განყოფილებას.
4. საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) ასევე პასუხისმგებელი იქნება თბილისში ისრაელის საელჩოს საკონსულო სამმართველოდან პასპორტების მიღებაზე, როგორც კი დასრულდება ისრაელის საელჩოს საკონსულო სამმართველოს მიერ ვიზების გაცემა და მათ დაბრუნებაზე განმცხადებლებზე.
5. თბილისში ისრაელის საელჩოს საკონსულო განყოფილება შეისწავლის წარდგენილ დოკუმენტებს და შესაძლოა მოითხოვოს დამატებითი დოკუმენტაცია ან გასაუბრება ან ნოტარიულად დამოწმებული დოკუმენტები ან გასაუბრება მშობლებთან, მეუღლესთან ან შვილებთან. თუ ყველა საჭირო დოკუმენტაციის მიღების და ყველა საჭირო შემოწმების ჩატარების შემდეგ, უარის მიზეზი არ აღმოჩნდა, მათ უნდა გასცენ ვიზა თითოეულ განმცხადებელზე, რაც პირს საშუალებას მისცემს შევიდეს ისრაელში, რათა იმუშაოს დამხმარე მუშაკად ისრაელში გრძელვადიანი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვის განკუთვნილ სამკურნალო დაწესებულებებში, როგორც ეს დაფიქსირებულია იმ „სტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებაში“ (SEC) რომელსაც მან ხელი მოაწერა. სავიზო განაცხადზე უარის შემთხვევაში, ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) ვალდებულია შეატყობინოს განმცხადებელს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) საშუალებით უარის თქმის მიზეზი და აცნობოს ამის შესახებ დამსაქმებელს. სამსახურის შეთავაზება/„სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება“ (SEC) ავტომატურად იქნება გაუქმებული და ისრაელის

„მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) შეუძლია SESA-ს გადასცეს სამსახურის შეთავაზება/„სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება“ (SEC) ალტერნატიულ განმცხადებელზე როსტერის სიიდან.

6. აღნიშნული მუხლის განხორციელებაში საქართველოს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) დახმარება შეიძლება გაუწიოს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურთან“ (PIBA-სთან) შეთანხმებულმა არასამთავრობო ორგანიზაციამ.

მუხლი 10

დასაშვები მოსაკრებლები და გადასახადები

1. განმცხადებლის ან დამხმარე მუშაკის მიერ გადასახდელი დასაშვები მოსაკრებლები და გადასახადები წინამდებარე ოქმისა და „შეთანხმების“ შესაბამისად მათ დაქირავებასთან დაკავშირებით, უნდა განისაზღვროს მხოლოდ აღნიშნული ოქმის A დანართში მითითებული დებულებების მიხედვით.
2. თანამშრომლობის ორივე ორგანომ უნდა მიიღოს ყველა გონივრული და საჭირო ზომა, რათა აღკვეთოს განმცხადებლებისგან ან დამხმარე მუშაკებისგან მათ დაქირავებასთან დაკავშირებით მოსაკრებლების ან გადასახადების უკანონო შეგროვება ამ ოქმისა და შეთანხმების შესაბამისად, იქნება ეს პირდაპირი თუ ირიბი ფორმით, ამ ორიდან ნებისმიერ ქვეყანაში.
3. შერჩეულ კანდიდატებს უნდა დაეკისროთ როგორც მოგზაურობის ხარჯები საქართველოს შიგნით, ასევე ისრაელის მიმართულებით თვითმფრინავის ორმხრივი ბილეთების ხარჯები.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ისრაელში სათანადო საცხოვრებელი ადგილი დამხმარე მუშაკებისთვის, ისრაელის რეგლამენტში გათვალისწინებული სტანდარტის შესაბამისად მუშაკთა დასაქმების პერიოდის განმავლობაში (და სამუშაოს დასრულებიდან სულ მცირე არანაკლებ შვიდი დღის განმავლობაში) და შეუძლია მოახდინოს ხელფასიდან ყოველთვიური თანხების ჩამოჭრა, როგორც ეს განსაზღვრულია ისრაელის რეგლამენტში საცხოვრებელის, ასევე მასთან დაკავშირებული ხარჯების (წყლის, ელექტროენერგიის, მუნიციპალური გადასახადების) გადახდებში მონაწილეობისთვის. გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დამხმარე მუშაკი სამედიცინო დაზღვევით ისრაელის რეგლამენტით განსაზღვრული დასაქმების პერიოდის განმავლობაში და შეუძლია გამოქვითოს ყოველთვიური თანხა მუშაკის ხელფასიდან, როგორც ეს განსაზღვრულია

ისრაელის რეგულაციებით ზემოთ მოცემული დაზღვევის ხარჯებში მონაწილეობისთვის. ზემოაღნიშნული დაზღვევა არ მოიცავს/არ ფარავს, მათ შორის, ადრე არსებული ქრონიკულ დაავადებებს და იმ შემთხვევებში როდესაც აღმოჩნდება, რომ ოთხმოცდაათ-დღიანი (90) მკურნალობის შემდეგ მუშაკს არ შეუძლია დაუბრუნდეს სამუშაოს როგორც დამხმარე მუშაკი ისრაელში, მაშინ დაზღვევა აანაზღაურებს მხოლოდ მუშაკის დაბრუნებას თავის ქვეყანაში და არ აანაზღაურებს მის შემდგომ მკურნალობას.

მუხლი 11

გამგზავრებამდე გაცნობითი ინსტრუქტაჟი

1. გამგზავრებამდე, "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ" (SESA) შერჩეული თანამშრომლებისთვის უნდა მოახდინოს გაცნობითი ინსტრუქტაჟი იმ მასალების შესაბამისად, რომლებიც, მათ შორის, მოწოდებული იქნება ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ, რომელშიც ისინი, მათ შორის, მიიღებენ ინფორმაციას შემდეგთან დაკავშირებით:
 - a. „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) დეტალები;
 - b. დამხმარე მუშაკის/ დამსაქმებლის უფლებები და მოვალეობები ისრაელში (მათ შორის დამხმარე მუშაკისადმი მოთხოვნა დატოვოს ისრაელი მაშინვე, როგორც კი დასრულდება კანონიერი დასაქმების პერიოდი ისრაელში);
 - c. ისრაელის კულტურა;
 - d. ისრაელში ჩასვლის შემდგომი და საგანგებო სიტუაციების საკონტაქტო ინფორმაცია ისრაელში, მათ შორის უცხოელი მუშებისთვის განკუთვნილი სატელეფონო ქოლ-ცენტრის საკონტაქტო ინფორმაცია, რომელსაც ისრაელში მართავს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) ინგლისურ და რუსულ ენებზე, რომელიც განკუთვნილია ისრაელში ჩასვლის შემდეგ დასაქმებულთა საჩივრებისა და შეკითხვებისთვის (შემდგომში "ქოლ-ცენტრი"), შრომის, სოციალური დაცვისა და მომსახურების სამინისტროში უცხოელ მუშათა შრომითი უფლებების ომბუდსმენის საკონტაქტო ინფორმაცია (შემდგომში „ომბუდსმენი“) და ისრაელში საქართველოს საკონსულოს საკონტაქტო ინფორმაცია.
2. გაცნობითი ინსტრუქტაჟის ფარგლებში, განმცხადებლებს ეცნობებათ ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ მოწოდებული ვებ-გვერდის მისამართი, რომელიც მოიცავს უცხოელ მუშათა/მშრომელთა უფლებების სახელმძღვანელოს რუსულ ენაზე, სადაც მოცემულია მათი უფლებები და მოვალეობები ისრაელში.

მუხლი 12
დასაქმებულთა შესვლა ქვეყანაში

1. "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) წარმომადგენლებმა, ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურთან“ (PIBA-სთან) თანამშრომლობით, კოორდინაცია უნდა გაუწიოს შერჩეული დამხმარე მუშაკების ისრაელში მოგზაურობას, რაც მოხდება ჯგუფურად (თუ ეს შესაძლებელია), თანამშრომლობის ორგანოებს შორის წინასწარ შეთანხმებულ თარიღებსა და დროებში. "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო" (SESA) შეატყობინებს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) დასაქმებულ მუშაკთა სამგზავრო მარშრუტის შესახებ მინიმუმ ათი (10) დღით ადრე ისრაელში ჩასვლამდე და მათში რაიმე ცვლილების შესახებ, იმისათვის რათა შესაძლებელი იყოს წინასწარი შეტყობინების გაგზავნა ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ დამსაქმებლისთვის. მუშაკი უზრუნველყოფილი იქნება „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC-ის) ორიგინალით/დედანი, რომელიც მან აუცილებლად უნდა წარადგინოს ისრაელში შესვლისთანავე. შეძენილი ავიაბილეთის თარიღი უნდა იყოს ისეთი, რომ მუშაკი ჩამოვიდეს ისრაელში რაც შეიძლება მალე და არაუგვიანეს 30 დღისა „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ (SEC) ხელმოწერის დღიდან.
2. დამხმარე მუშაკის ისრაელში ჩასვლისთანავე მას დახვდებიან ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) წარმომადგენლები და მათ უნდა მიიღონ ნებართვა ისრაელში მუშაობისთვის, რაც შტამპის სახით ჩაერთვებათ პასპორტში, რომელიც ძალაშია ერთი წლის განმავლობაში და რომლის განახლებაც შესაძლებელია ყოველწლიურად, ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) პროცედურებისა და ისრაელის კანონმდებლობის შესაბამისად.
3. ჩამოსვლის შემდეგ დამხმარე მუშაკს გადაეცემა დამსაქმებლის მიერ ხელმოწერილი შრომითი ხელშეკრულების ორიგინალი და შესაძლებელია მოსთხოვონ შრომით ხელშეკრულებაზე დასვან მათი ორიგინალი ხელმოწერა, რათა თითოეულ მხარეს ჰქონდეს ხელმოწერილი დოკუმენტების ორიგინალი/ დედანი.
4. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) ვალდებულია შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ თარიღისა და დროის შესახებ, როდესაც დაგეგმილია დამხმარე მუშაკის ჩამოსვლა და ასევე მათში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ. დამსაქმებლის წარმომადგენელი უნდა დახვდეს დამხმარე მუშაკს აეროპორტში და წაიყვანოს დამხმარე მუშაკი მის საცხოვრებელში/ სამუშაო ადგილზე.

5. თუ დამხმარე მუშაკის ისრაელში ჩასვლის შემდეგ აღმოჩნდა, რომ ამ სექტორში შრომისუნაროა/დაუსაქმებელია, დამხმარე მუშაკად დასაქმებისთვის საჭირო უნარებისა და კვალიფიკაციის ნაკლებობის გამო, ან მან ვერ დააკმაყოფილა „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების“ SEC-ის პირობები ან „თანამშრომლობის ორგანოების“ მიერ ორმხრივად შეთანხმებული დეკლარაციები, მისი ვიზისა და სამუშაო ნებართვის პირობები, ან „თანამშრომლობის ორგანოების“ მიერ განსაზღვრული წინაპირობები, ან თუ დამხმარე მუშაკმა დაარღვია ისრაელის კანონები ან წესები (მათ შორის ჯანმრთელობის რეგულაციები) ან წარმოადგინა ყალბი ინფორმაცია მისი კადრებში აყვანის დროს, დამხმარე მუშაკი შესაძლოა მოწვეულ იქნას ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) მიერ ორგანიზებულ მოსმენაზე, რის შემდეგაც უნდა მოხდეს გადაწყვეტილების მიღება მისი ვიზისა და სამუშაო ნებართვის შესახებ, მათ შორის საკუთარი ხარჯებით საქართველოში მისი შესაძლო დეპორტაციის შესახებ და აეკრძალოს ისრაელში დაბრუნება, ისრაელის კანონმდებლობის შესაბამისად.
6. ისრაელის კანონის თანახმად, უცხოელი მუშები, დამხმარე მუშაკების ჩათვლით, არ არიან ვალდებულებით დაკავშირებული კონკრეტულ დამსაქმებელთან და მას შემდეგ, რაც კეთილსინდისიერად (*bona fide*) შეეცდებიან შეასრულონ „სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით“ (SEC) ნაკისრი ვალდებულებები რომელსაც ხელი მოაწერა იმ დამსაქმებელთან, რომელმაც ისინი მიიწვია ისრაელში და ამჟამინდელი დამსაქმებლისთვის წინასწარი წერილობითი შეტყობინების საფუძველზე, მათ შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ ალტერნატიულ სამსახურზე სხვა დამსაქმებელთან, რომელსაც აქვს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) ნებართვა დამხმარე მუშაკის დასაქმებაზე, ისრაელის შესაბამისი წესებისა და პროცედურების შესაბამისად, მათ შორის ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) წერილობითი თანხმობის მიღების ჩათვლით.
7. ისრაელში ჩასვლის შემდეგ დამხმარე მუშაკს შეუძლია დაუკავშირდეს ისრაელის სატელეფონო ქოლ-ცენტრს ან სახალხო დამცველს (ომბუცმენს), დახმარების მისაღებად კითხვებისა და სირთულეების შემთხვევაში.

მუხლი 13

მუშაკთა უკან დაბრუნება

1. იმ პერიოდის ბოლოს, როდესაც დამხმარე მუშაკს შეუძლია ლეგალურად დარჩეს ისრაელში ისრაელის შესაბამისი კანონებისა და წესების შესაბამისად, დამხმარე მუშაკმა დაუყოვნებლივ უნდა დატოვოს ისრაელი. საქართველოს სამთავრობო ორგანოებმა უნდა ითანამშრომლონ ისრაელის

„მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურთან“ (PIBA-სთან) საჭიროებისამებრ, რათა უზრუნველყონ, რომ დასაქმებულებმა გაიგონ და შეასრულონ ეს მოთხოვნა.

2. საჭიროებისამებრ, "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ" (SESA-მ) და ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურმა“ (PIBA-მ) უნდა ითანამშრომლონ რათა უზრუნველყონ, რომ ქართველი დამხმარე მუშაკები დატოვებენ ისრაელს თავიანთი ლეგალური ყოფნის ვადის ბოლოს, მათ შორის საქართველოს ხელისუფლების მხრიდან უნდა მოხდეს სამგზავრო დოკუმენტების გაცემის პროცესის დაჩქარება.

მუხლი 14

საკონტაქტო პირები

1. "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ" (SESA-მ) და ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურმა“ (PIBA-მ) უნდა დანიშნონ საკონტაქტო პირები, რომლებიც უნდა იყვნენ შესაბამისი გამოცდილებისა და ცოდნის მქონე სამთავრობო თანამშრომლები და გაცვალონ ამ საკონტაქტო პირების საკონტაქტო ინფორმაცია. აღნიშნული საკონტაქტო პირები პასუხისმგებელი უნდა იყვნენ წინამდებარე ოქმის განხორციელების კოორდინაციაზე, მათ შორის ნებისმიერი პრობლემის გადასაჭრაზე რაც შესაძლოა წარმოიშვას.

"დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთვის" SESA-სთვის - შრომითი მიგრაციის დეპარტამენტის უფროსი უნდა იყოს საკონტაქტო პირი.

ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურისთვის“ (PIBA-სთვის) ორმხრივი შეთანხმებების საკითხებში დირექტორი უნდა იყოს საკონტაქტო პირი.

(შემდგომში ერთობლივად მოხსენიებული როგორც "საკონტაქტო პირები").

2. „თანამშრომლობის ორგანოებმა“ დიპლომატიური არხების გამოყენებით უნდა აცნობებენ ერთმანეთს საკონტაქტო პირებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ.

მუხლი 15

ზოგადი დებულებები

1. წინამდებარე ოქმისა და ქვემოთ მოცემული ნებისმიერი მოქმედების განხორციელება უნდა შეესაბამებოდეს თითოეული ქვეყნის შესაბამისად მოქმედ კანონებს, რეგულაციებს, წესებს, პროცედურებსა და მექანიზმებს.
2. აღნიშნული ოქმის განხორციელებაში ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA) შეიძლება დაეხმაროს ისრაელის სხვა უფლებამოსილი ოფიციალური ორგანოები ან არაკომერციული ორგანიზაცია.
3. წინამდებარე ოქმის ფარგლებში დამხმარე მუშაკთა ისრაელში დასაქმება ექვემდებარება ისრაელში უფლებამოსილი დამსაქმებლებისგან მიღებული სამუშაო შეთავაზებების რაოდენობას, ამ ოქმით განსაზღვრული პროცედურების შესაბამისად. წინამდებარე ოქმში არაფერი უნდა განიმარტოს ისე, როგორც ისრაელის ვალდებულება, დაასაქმოს მუშახელი საქართველოდან ან როგორც ექსკლუზიური უფლების მინიჭება საქართველოდან მუშათა კადრების შესარჩევად.
4. თუ დადგინდა, რომ ისრაელში ან საქართველოში, უკანონო მოსაკრებელი ან გადასახადი იქნა გადახდილი, აღნიშნული ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია გამოიყენოს ხელშეკრულების მე-13 მუხლი (6). თუ დადგინდება, რომ დამხმარე მუშაკებს არ გააჩნიათ აღნიშნული ოქმით გათვალისწინებული პირობები, ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახური“ (PIBA) იტოვებს უფლებას აცნობოს საქართველოს მხარეს კადრების შერჩევის/დაქირავების შესახებ მისი გადაწყვეტილების შეჩერების ან შეწყვეტის შესახებ.
5. თანამშრომელობის ორივე ორგანომ უნდა გადადგას ყველა საჭირო ნაბიჯი იმისთვის, რათა აღკვეთოს რომ სასწავლო დაწესებულებებს, რომლებიც ატარებენ ტრენინგებს, განმცხადებლებს ან მათი სახელით ვინმეს არ ჰქონდეთ პირდაპირი ან არაპირდაპირი კომუნიკაცია ისრაელის დამსაქმებლებთან ან მათ ნებისმიერ წარმომადგენელთან. ყველა ამგვარი კონტაქტი უნდა დამყარდეს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) საშუალებით. სასწავლო დაწესებულებებმა ან მათი სახელით რომელიმე პირმა არ უნდა აიღოს განმცხადებლებისგან ან დასაქმებულებისგან რაიმე თანხა სახლის პირობებში გაწეული სამედიცინო დახმარება/მოვლის ტრენინგისთვის ან გადამზადებისთვის, ვინაიდან ამგვარი ხარჯი, როგორც ასეთი ანაზღაურდება "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-ს) მიერ. თუ გაირკვა, რომ სასწავლო დაწესებულებამ დაარღვია ამგვარი პირობები, ისრაელის

„მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურმა“ (PIBA-მ) შესაძლოა განიხილოს იმ განმცხადებელთა კადრების აყვანის შეწყვეტა, რომლებიც ფლობენ სერთიფიკატებს ამგვარი სასწავლო დაწესებულებიდან.

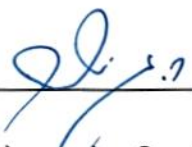
6. თანამშრომლობის ორგანოს ორივე მხარემ უნდა გადადგას ყველა საჭირო ნაბიჯი რათა აღკვეთოს დამხმარე მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის პირდაპირი და არაპირდაპირი კონტაქტი დამხმარე მუშაკების ისრაელში ჩასვლამდე, რადგან შეთანხმებულია, რომ ყველა ამგვარი კონტაქტი უნდა განხორციელდეს ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურის“ (PIBA-ს) საშუალებით.
7. ყველა ოფიციალური წერილის დასკანერებული ასლები „თანამშრომლობის ორგანოებს“ შორის ასევე უნდა გაიგზავნოს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით. „თანამშრომლობის ორგანოებს“ შორის ყველა სხვა წერილობითი სახის კომუნიკაცია შესაძლებელია განხორციელდეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით.
8. წერილობითი კომუნიკაცია "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს" (SESA-სა) და განმცხადებლებს შორის შესაძლებელია განხორციელდეს, მათ შორის, მოკლე ტექსტური შეტყობინებების, ელექტრონული ფოსტის ან ონლაინ რეჟიმში ინტერნეტის საშუალებით.
9. ისრაელის „მოსახლეობისა და საემიგრაციო სამსახურს“ (PIBA-ს) შეუძლია განმცხადებლის მიერ მოწოდებული ან მასთან დაკავშირებული შესაბამისი ინფორმაცია გაუზიაროს PIBA-ს მიერ უფლებამოსილ მესამე მხარეს, რათა მათ მიიღონ და გამოიყენონ ამგვარი ინფორმაცია წინამდებარე ოქმის მიზნებისათვის, მათ შორის ისრაელის მთავრობის სხვა შესაბამისი სამინისტროების ან ორგანოებისთვის.
10. COVID-19-ის პანდემიის პერიოდში წინამდებარე ოქმის განსახორციელებლად საჭირო ყველა საკითხის (როგორცაა COVID-19-ზე წინასწარი ტესტირება, იზოლაცია და ა.შ.) შეთანხმება წერილობითი ფორმით მოხდება „თანამშრომლობის ორგანოებს“ შორის წერილების ურთიერთ-გაცვლის გზით, დასაქმებული პირების ჩამოსვლამდე, იმ დროისათვის COVID-19-ის პანდემიის ვითარების გათვალისწინებით ორივე ქვეყანაში, და ექვემდებარება ისრაელის შესაბამის კანონებსა და წესებს.

მუხლი 16

დასკვნითი დებულებები

1. წინამდებარე „განხორციელების ოქმი“ ძალაში უნდა შევიდეს ორივე „თანამშრომლობის ორგანოს“ მიერ ხელმოწერისთანავე, „შეთანხმების“ ძალაში შესვლის პირობით.
2. თუ სხვა რამ არ არის მითითებული, „შეთანხმების“ დებულებები უნდა გამოიყენებოდეს წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ მიმართ.
3. „თანამშრომლობის ორგანოებს“ შეუძლიათ შეცვალონ წინამდებარე „განხორციელების ოქმი“ წერილობითი ფორმით ურთიერთ-თანხმობის საფუძველზე, დიპლომატიური ნოტების გაცვლის გზით.
4. წინამდებარე „განხორციელების ოქმი“ ძალაშია იმ პერიოდის განმავლობაში, რა პერიოდშიც „შეთანხმება“ არის ძალაში.
5. ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, „თანამშრომლობის ორგანოს“ ნებისმიერ მხარეს შეუძლია ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს აღნიშნული „განხორციელების ოქმი“ მეორე მხარის „თანამშრომლობის ორგანოსთან“ დიპლომატიური ნოტის გაგზავნის გზით შეწყვეტის თარიღის მოთხოვნამდე არანაკლებ ექვსი (6) თვით ადრე.

ხელმოწერილია თბილისში, 2020 წლის 1 ოქტომბერს, რაც შეესაბამება 5781 წლის 13 ტიშრის ებრაულ კალენდარში, მოცემულია ორი დედნის ასლის სახით, ებრაულ, ქართულ და ინგლისურ ენებზე. წინამდებარე „განხორციელების ოქმის“ სხვადასხვა ინტერპრეტაციის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ინგლისურ ტექსტს.



მოსახლეობისა და სამედიცინო
სამსახურის სახელით



საჯარო სამართლის იურიდიული
პირის - "დასაქმების ხელშეწყობის
სახელმწიფო სააგენტოს" სახელით

დანართი A

წინასწარი სავარაუდო ხარჯები ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობასა და საქართველოს მთავრობას შორის დადებული შეთანხმების „განხორციელების ოქმში ა“ მონაწილეობის შესახებ ისრაელის სახელმწიფოში შრომითი ბაზრის კონკრეტულ სექტორებში საქართველოს მოქალაქეების დროებითი დასაქმების შესახებ

-

დამხმარე მუშაკები ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვის განკუთვნილ სამკურნალო დაწესებულებებში

აღნიშნული “დანართი“ წარმოადგენს ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობასა და საქართველოს მთავრობას შორის დადებული შეთანხმების „განხორციელების ოქმში ა“-ს განუყოფელ ნაწილს ისრაელის სახელმწიფოში შრომითი ბაზრის კონკრეტულ სექტორებში საქართველოს მოქალაქეების დროებითი დასაქმების შესახებ - დამხმარე მუშაკები ხანგრძლივი მოვლის საჭიროების მქონე პაციენტებისათვის განკუთვნილი სამკურნალო დაწესებულებისთვის (შემდგომში: "განხორციელების ოქმი" ან "ოქმი") და წაკითხულ უნდა იქნას „განხორციელების ოქმთან“ ერთად.

თითოეული გაწეული მომსახურებისათვის გადამხდელები მიიღებენ ქვითრებს ან დამადასტურებელ დოკუმენტს აღნიშნული მომსახურების მიმწოდებელი ორგანოსაგან.

აღნიშნული თანხები წარმოადგენს იმ მაქსიმალურ თანხას, რომელთა ფასდადებაც შესაძლებელია გახორციელდეს თითოეული გაწეული მომსახურებისათვის.

შინაარსი	ღირებულება		შენიშვნები და განმარტებები
	აშშ დოლარი (USD)*	ლარი (ადგილობრივი ვალუტა)	
სამედიცინო გამოკვლევის გადასახადი	68 აშშ დოლარი	210 ლარი	მიმდინარე გაცვლითი კურსი 3.07
პოლიციის	0 აშშ დოლარი	0 ლარი (ეს უფასოა)	მიმდინარე გაცვლითი კურსი 3.07

ანგარიშის გადასახადი	(ეს უფასოა) - შენიშვნა: <u>ანგარიშის</u> <u>მიღებას</u> <u>ჭირდება 5</u> <u>სამუშაო დღე</u>	- შენიშვნა: <u>ანგარიშის მიღებას</u> <u>ჭირდება 5 სამუშაო</u> <u>დღე</u>	
პასპორტის გაცემის გადასახადი	33 აშშ დოლარი შენიშვნა: <u>პასპორტის</u> <u>მიღებას</u> <u>ჭირდება 10</u> <u>სამუშაო დღე</u>	100 ლარი შენიშვნა: <u>პასპორტის</u> <u>მიღებას ჭირდება 10</u> <u>სამუშაო დღე</u>	მიმდინარე გაცვლითი კურსი 3.07
ფრენის ხარჯები (ერთი გზა)	საშუალოდ 195 აშშ დოლარიდან 325 აშშ დოლარამდე	საშუალოდ 600 ლარიდან 1000 ლარამდე	ფასი დამოკიდებულია სხვადასხვა საბაზრო ღირებულებაზე.

* ფრენის ხარჯების ღირებულების გარდა, რომელიც გამოითვლება აშშ დოლარის ღირებულების მიხედვით, ყველა სხვა გადასახადი განისაზღვრება მათი რეალური/ფაქტიური ღირებულების მიხედვით ლარში. ლარში მოცემული ამგვარი ღირებულების შეცვლის შემთხვევაში, აშშ დოლარში მოცემული ის თანხებიც, რომლებიც დაკავშირებულია ამ ღირებულებასთან, აუცილებლად ექვემდებარება ცვლილებას ვალუტის კურსის შესაბამისად.

* „თანამშრომლობის ორგანოებისთვის“ სავალდებულოა ერთმანეთს მიაწოდონ ინფორმაცია აღნიშნულ ცხრილში ნებისმიერი მოთხოვნილი ცვლილების შესახებ. მოცემულ ცხრილში ნებისმიერი შესწორება უნდა მოხდეს „განხორციელების ოქმის“ შესწორების დებულების შესაბამისად.

* ზემოთ მოყვანილ გამოთვლებში გამოყენებული გაცვლითი კურსი შეადგენს: 1 აშშ დოლარი = 3.07 ლარი

**IMPLEMENTATION PROTOCOL A TO THE AGREEMENT BETWEEN THE GOVERNMENT OF
THE STATE OF ISRAEL AND THE GOVERNMENT OF GEORGIA ON THE TEMPORARY
EMPLOYMENT OF GEORGIAN CITIZENS IN SPECIFIC LABOR MARKET SECTORS IN THE
STATE OF ISRAEL**

AUXILIARY WORKERS IN LONG TERM CARE FACILITIES

Preamble

Pursuant to the Agreement between the Government of the State of Israel and the Government of Georgia on the Temporary Employment of Georgian Citizens in Specific Labor Market Sectors in the State of Israel (hereinafter: **"The Agreement"**);

Wishing to conclude an Implementation Protocol for the recruitment and temporary employment of Georgian auxiliary workers to be employed in long term care facilities in Israel, caring for persons with chronic or complex medical conditions and/or physical or cognitive disabilities according to a cooperation procedure between the Governments of both countries, as set out hereinafter;

The Parties to the Agreement agree that this Implementation Protocol (hereinafter: **"Implementation Protocol"** or **"Protocol"**) which is concluded between the Population and Immigration Authority on behalf of the Government of the State of Israel (hereinafter referred to as **"PIBA"**) and the Legal Entity of Public Law- "State Employment Support Agency" under the Ministry of Internally Displaced Persons From The Occupied Territories, Labor, Health and Social Affairs of Georgia on behalf of the Government of Georgia (hereinafter referred to as **"SESA"**) (Hereinafter commonly referred to as the **"Cooperating Authorities"**) shall set out the procedures for recruitment of Georgian auxiliary workers to be employed in long term care facilities in Israel and is to be read together with the Agreement.

All terms defined in the Agreement are applicable to this Implementation Protocol.

Article 1
Definition of terms

For the purpose of this Implementation Protocol:

The term **"Applicant"** refers to a Georgian citizen who has applied for temporary employment as an auxiliary worker in long term care facilities in Israel, under the framework set out in the Agreement and in this Protocol.

The term **"Employer"** refers to a licensed long term care facility in Israel, holding a permit issued by PIBA to employ foreign auxiliary workers, subject to PIBA rules and procedures.

The term **"Standard Employment Contract"** ("SEC") refers to a contract to be signed between the employer and the applicant, in the English, Georgian and Hebrew languages. The English language text of the SEC shall prevail.

The term **"Temporary Employment"** shall mean legal employment by an Employer in Israel, of a Georgian Citizen holding a Biometric passport issued by Georgia, as an Auxiliary Worker in a long term care facility, in accordance with Israeli national law, regulations, rules, procedures, mechanisms and resolutions of the Government of the State of Israel, for a limited period of time, after which the Georgian Citizen must leave Israel.

The term **"Auxiliary Worker"** or **"Worker"** refers to a Georgian citizen registered in the roster as per this Protocol, who has accepted and signed an SEC received by the Cooperating Authorities as set out in this Protocol, for employment caring for persons with chronic or complex medical conditions and/or physical or cognitive disabilities (such as dementia or Alzheimer's disease), living in long term care facilities in Israel, under the instruction, guidance and supervision of a registered nurse responsible for managing and coordinating patient care.

For the avoidance of doubt, whenever the grammatical male format is used in this Protocol, it refers to female as well.

Article 2

General

1. The recruitment of Georgian auxiliary workers in the framework of this Implementation Protocol shall be carried out in accordance with applicable laws, regulations, rules, procedures and mechanisms of each Country.
2. Auxiliary workers recruited under this Implementation Protocol, will be employed in accordance with labor Law of the State of Israel, including relevant collective agreements and extension orders.

Article 3

Cooperating Authorities

The Cooperating Authorities shall be responsible for carrying out this Implementation Protocol.

Article 4
Cooperating Authorities Obligations

1. PIBA Obligations– PIBA, in cooperation with the relevant Israeli competent institutions will take all reasonable steps to:
 - a. Ensure that the job offers forwarded to SESA are in accordance with Israeli law and procedures.
 - b. Protect Georgian auxiliary workers' rights in Israel under relevant Israeli laws and regulations.
2. SESA Obligations– SESA, in cooperation with the relevant Georgian competent institutions will take all reasonable steps to:
 - a. Deploy only auxiliary workers who are qualified and fulfill all pre requisites set out in this Protocol, who are medically fit, who have no criminal record in Georgia and who answer the job specification requirements.
 - b. Verify the identities of the auxiliary workers to be deployed and ensure that their documents are authentic.
 - c. Require the auxiliary workers to observe Israeli laws and customs while residing in Israel.
3. SESA or any person or entity on its behalf shall not have direct communications or dealings with employers and all such communications should be channeled through PIBA, unless agreed otherwise by both PIBA and SESA. The recruitment of the applicants shall be carried out without the involvement of private recruitment agencies in Georgia.
4. Both Cooperating Authorities agree to:
 - a. Take all the necessary steps to ensure a speedy implementation of this Protocol.
 - b. Take all reasonable necessary steps to ensure that the recruitment procedure is transparent, that all relevant information is given to the applicants (including their obligations concerning legal stay and employment in Israel and their return to Georgia upon the conclusion of their legal temporary employment period in Israel) and that no illegal recruitment fees are taken from applicants or auxiliary workers directly or indirectly in either country throughout the process of recruitment and employment.
 - c. Take all reasonable steps to ensure that the applicants and auxiliary workers fulfill the conditions set out in this Protocol.

Article 5
Pre-requisites

1. Applicants to be recruited under this Implementation Protocol must fulfill the following pre-requisites:
 - a. They are between 25-45 years of age (or a higher maximum age if stipulated in Israel's Request as per Article 6).
 - b. They are at least 1.5 meters tall and weigh at least 45 kg.
 - c. They have successfully undergone professional training in Georgia as nurses or assistant nurses or have completed a training/retraining program in homecare (or other relevant training to be agreed upon by the Cooperating Authorities) recognized and supervised by the relevant Georgian governmental authorities and have received a document attesting the formal education (Diploma/Certificate) which certifies that they have graduated such a training. Israel reserves the right to request that some or all of the applicants have completed a training curriculum in accordance with a revised syllabus to be agreed upon between the two Cooperating Authorities. It is to be clarified that the applicants will only be employed as auxiliary workers.
 - d. They have English or Russian language proficiency which enables them to communicate with relevant bodies and long term care facilities personnel in Israel.
 - e. They have successfully completed secondary school.
 - f. They have never previously worked in Israel.
 - g. They do not have parents, a spouse or children working or residing in Israel (PIBA reserves the right to disqualify applicants who have siblings working or residing in Israel, in relevant circumstances).
 - h. They are physically and mentally healthy, do not suffer from diseases or from chronic medical conditions including (but not limited to) tuberculosis, hepatitis, syphilis, gonorrhea, and AIDS; and are capable of performing difficult work as an auxiliary worker in long term care facilities in Israel including heavy lifting, and do not have any history of drug or alcohol abuse.
 - i. They have agreed to undergo a COVID-19 test in Georgia, prior to entering Israel as agreed upon between the Cooperating Authorities (if relevant) and they have understood that their entry to Israel will be conditional *inter alia*, on receiving a negative COVID-19 test result. The cost of such test will not be covered by the Israeli Side.
 - j. They have agreed that after arrival in Israel, they will receive vaccinations necessary for work in long term care facilities in accordance with the Israeli Ministry of Health regulations in force and they declare that to the best of their knowledge, they are not aware of any impediment preventing them from receiving vaccinations.
 - k. They have a clean criminal record.
 - l. They have Georgian citizenship.
 - m. They have never resided illegally in Israel, there is no indication that they intend or intended in the past to settle in Israel or to receive a status in Israel other than that of a temporary foreign worker and they understand and agree that they must leave the country at the end of their maximum permitted work visa term (a visa may usually be extended for one year at a time, up to a maximum of 5 years –

- subject to fulfillment of work permit conditions and Israeli government policy concerning the quota for auxiliary workers).
- n. They fulfill any other relevant criteria as requested by PIBA.

Article 6
Request for Auxiliary Workers and Advertisement

1. Subject to the Government of the State of Israel's policy and quotas regarding employment of temporary foreign auxiliary workers in long term care facilities in Israel, PIBA will send SESA from time-to-time via e-mail, an official letter requesting to launch the procedures under this Implementation Protocol (hereinafter: the "**Request**"). PIBA may include in the Request, an estimate of the minimum/maximum number of applicants to be included in the database and the timeframe for recruitment.
2. SESA will inform PIBA by official letter (sent via e-mail) within 14 days if the procedure has been launched and will inform regarding the specific actions taken.
3. If SESA does not respond in writing or does not respond fully to PIBA's Request as set out in paragraph 2 above within 14 days, PIBA may cancel the Request.
4. If SESA is not able to recruit the maximum number of requested workers within the timeframe stipulated in the Request, PIBA may notify SESA that further recruitment under that Request is discontinued.
5. SESA will carry out widespread information campaigns and outreach activities as necessary, to inform potential qualified job seekers of the possibility to submit applications for temporary auxiliary worker positions in Israel as per Israel's Request, through the regular SESA channels, as well as, other relevant information channels as per coordination with PIBA. The text of the announcements shall be jointly agreed upon between SESA and PIBA in accordance with the Request.
6. The information to be publicized may include *inter alia*, the following:
 - a. Position: Auxiliary workers in long term care facilities in Israel;
 - b. General job description including general working and living conditions;
 - c. Estimated Number of workers required of each gender;
 - d. Estimated minimum salary and permissible and mandatory deductions;
 - e. Other benefits;
 - f. Qualifications and other preconditions for inclusion in the roster;
 - g. Estimated costs associated with the recruitment of the auxiliary worker;
 - h. Maximum duration of permitted employment;
 - i. A general description of the recruitment procedure including the random selection process and the link to a website containing a Foreign Workers' Rights Handbook;
 - j. Dates for submitting applications for each round (if applicable);

- k. Special requirements in light of COVID-19 pandemic (if relevant);
 - l. Other requirements or criteria as may be specified by PIBA.
 - m. A website address of SESA which will include a website link where detailed information regarding the above can be found.
7. The information should also stress that the Government of the State of Israel and/or PIBA will not be the employers of the workers.

Article 7
Application and Recruitment Process

1. The initial application process will be carried out online. Each applicant who applies for the positions shall upload proof/declaration (as relevant) to SESA's registration portal, that he fulfills all pre-requisites stipulated in Article 5. In addition, each applicant shall provide a declaration which will include a waiver of confidentiality of information provided by the applicant or concerning the applicant which may be shared by SESA and PIBA and third parties authorized by PIBA to receive and use such information for the purposes of this Protocol. Each applicant will receive an application number and written confirmation from SESA that his application was received. The applicants can use the application number in order to receive information from SESA regarding the status of the submitted application.
2. Basic information regarding the recruitment process and job requirements will be provided online on SESA's portal.
3. SESA will check eligibility of applicants who have submitted their application online. Applicants who do not fulfill the pre-requisites will be notified by SESA in writing that their applications have been rejected (and the reason for such). Applicants who fulfill the pre-requisites will be shortlisted by SESA.
4. SESA will send PIBA a computerized table of the shortlisted applicants in a format requested by PIBA containing the following information about each applicant: full name (divided into two columns: first name and surname), up to three (3) previous first names and up to three (3) previous surnames (if applicable), father's name, date of birth, gender, passport number (if applicable) and national I.D. Number (hereinafter "**the database**"). PIBA reserves the right to request that additional relevant information will be collected from applicants and inserted in the database.

5. The details of the applicants included in the database shall be reviewed by PIBA for a prima facie check (hereinafter "**name check**"), that they meet PIBA's requirements for entry into Israel, including, that they have never previously worked in Israel, do not have parents, a spouse or children currently working or residing in Israel etc. Applicants who do not meet the Israeli requirements shall be removed from the database. PIBA shall inform SESA of such removal and SESA shall thereafter inform the applicants of their removal.
6. The shortlisted applicants who remain in the database after the name check, will be contacted by SESA and invited to SESA offices to present their original documents and to undergo an interview to assess if there is no obvious impediment for their eligibility for recruitment, including general assessment of Russian/English language skills. SESA will also reasonably validate the authenticity of the documents submitted during the interview. Applicants who do not pass the interview or whose documentation could not be reasonably validated, will be notified in writing by SESA that their applications have been rejected (including the reasons for such) and they will be removed from the database. The updated database will then be shared with PIBA.
7. PIBA is not obliged to recruit all qualified applicants in the updated database. Regardless of the requested number of workers and the supplied number of applicants, the maximum number of Georgian auxiliary workers that PIBA will select, should not exceed 75% of the total number of workers listed in the updated database. In addition, the number of selected workers shall in no case be more than the number of requested workers.
8. PIBA shall randomly select no more than 75% of the applicants of each gender to be included in the final database, shall generate a serial number for each applicant included in the final database and provide SESA with the final database. The final database shall form a roster of applicants (hereinafter the "**roster**"). SESA will inform applicants who were not selected in the random selection of such.
9. SESA will require the applicants in the roster to:
 - a. Undergo a medical examination carried out in accordance with a form provided by PIBA and agreed upon by SESA. The medical examination will be conducted at medical facilities registered and supervised by the

Ministry of Internally Displaced Persons From The Occupied Territories, Labor, Health and Social Affairs of Georgia. The results of the medical examinations will be forwarded directly by the medical facilities to SESA.

- b. Provide proof that they have no criminal record in Georgia.
10. Applicants who have not passed the medical examination or have not provided proof of having no criminal record, will be removed from the roster. SESA will notify PIBA of such, in a time and manner that will be agreed with PIBA.
11. In addition to the interview to be conducted by SESA as per paragraph 6 above ,PIBA may request SESA to invite selected applicants from the roster for short on-line and/or recorded video interviews in the English/Russian language in SESA premises or other premises agreed upon by the Cooperating Authorities, on agreed upon dates and times. In such a case, the Cooperating Authorities will reach an agreement regarding the carrying out of such interviews as well as the manner in which the costs for such will be borne.
12. PIBA reserves the right to request additional inquiries or information regarding applicants in the roster if deemed necessary.
13. PIBA reserves the right to grant access to the video interviews (if applicable) or other relevant information provided as per PIBA's request, to prospective employers. Such interviews or other relevant information shall not include the name or any other identifying information concerning each applicant.

Article 8

Job Offer and Employment Contract

1. PIBA will convey to SESA job offers for selected applicants in the form of a scanned SEC signed by the employer.
2. The SEC will set out the worker's employment conditions including, permissible and mandatory deductions from the worker's salary which shall be in accordance with Israeli laws, regulations, rules, procedures and extension orders (or collective agreements if relevant).
3. The SEC will be conditional upon the applicant's receipt of a visa to Israel including passing the required medical examination and any requirements relating to COVID-19 as relevant during the time of entry into Israel and as stipulated in Article 15(10)

and his arrival in Israel as soon as possible and no later than 30 days from the date of the signing of the SEC.

4. SESA will, upon receipt of the SEC, explain the terms of the SEC to the applicant, so that he can fully understand such and decide whether or not to accept the offer based on his own free will.
5. The applicant will have five (5) Georgian working days to accept the job offer from the date the scanned SEC was received by SESA, by signing the SEC and a declaration in English and in the Georgian language, setting out relevant obligations of the applicant in Israel as per PIBA procedures and Israeli Law (including his agreement to receive necessary vaccinations after entry to Israel) and including a waiver of confidentiality of information (hereinafter "**PIBA Declaration**") and to submit the signed documents to SESA which will scan them and transmit them to PIBA. PIBA will forward the signed scanned copy of the SEC to the employer.
6. If the applicant decides not to sign the SEC, the reason for such will be provided by SESA to PIBA.
7. PIBA may exclude from the roster any applicant who cancels an accepted SEC or does not accept a SEC without valid reason and notify SESA of such exclusion.
8. Applicants who were rejected by PIBA or have not fulfilled the requirements as per this Protocol will not be eligible to apply in the future for employment in Israel.
9. SESA will prepare the worker for arrival in Israel including helping the worker to file a visa application and assisting him with travel arrangements including in purchasing airline tickets at reasonable market rates. In case the medical examination results or the police clearance are not valid, SESA will instruct the applicant to urgently renew the examinations/police clearance.
10. SESA will inform PIBA of the workers' travel itinerary and provide each worker with his original copy of the SEC which he will present upon entering Israel.

Article 9 **Visa Issuance**

1. After the applicant has signed the SEC, SESA shall assist the applicant in submitting the required visa application documents as listed below within five (5) Georgian working days from the date of signing of the SEC with required documents submitted in English as follows:
 - a. Visa application forms;

- b. Proof of having no criminal record in Georgia dated no earlier than six (6) months prior the visa application date.
 - c. Medical examination reports and TB clearance according to the procedure stipulated in Article 7(9)(a) above dated no earlier than three (3) months prior the visa application date;
 - d. Two passport photos (2X2 inches);
 - e. A biometric passport valid for at least three years;
 - f. A document attesting the formal education (Diploma/Certificate) which certifies that they have successfully undergone and completed a professional training in Georgia as nurses or assistant nurses or have completed a training/retraining program in homecare (or other relevant training to be agreed upon by the Cooperating Authorities) all as stipulated in Article 5.
 - g. Any other document requested.
2. SESA shall ensure that all the relevant documents are in appropriate order and format as required by the relevant authorities of the State of Israel.
 3. SESA will transfer all visa application forms, passports and additional documents to the Consular Division of the Israeli Embassy in Tbilisi.
 4. SESA will also be responsible for the collection of the passports from the Consular Division of the Israeli Embassy in Tbilisi once the issuance of visas by the consular Division of the Israeli Embassy in Tbilisi is concluded and for returning them to the applicants.
 5. The Consular Division of the Israeli Embassy in Tbilisi will examine the documents submitted and may require additional documentation or interviews or notarized documents or interviews with parents, a spouse or children. If, after receiving all necessary documentation, and conducting all necessary checks no reason for rejection is found, they shall issue each applicant a visa, allowing him to enter Israel in order to work as an auxiliary worker in a long term care facility in Israel as per the SEC he signed. In case of rejection of the visa application, PIBA shall inform the applicant via SESA of the reason for the rejection, and will notify the employer. The job offer/SEC will be automatically cancelled, and PIBA may transfer to SESA the job offer/SEC for an alternate applicant from the roster.
 6. SESA may be assisted in implementation of this Article by an NGO agreed upon by PIBA.

Article 10

Permitted Fees and Payments

1. Permitted fees and payments by applicants or auxiliary workers in connection with their recruitment as per this Protocol and the Agreement shall be only as stipulated in **Addendum A** to this Protocol.
2. Both Cooperating Authorities shall take all reasonable necessary steps to prevent the illegal collection of fees or payments from applicants or auxiliary workers in connection with their recruitment as per this Protocol and the Agreement, directly or indirectly, in either country.
3. The selected applicants shall bear the costs of their travel expenses within Georgia as well as the costs of plane tickets to and from Israel.
4. The employer is obligated to provide proper accommodations for the auxiliary workers in Israel in accordance with a standard stipulated in Israeli regulations for the period of the workers employment (and at least seven days after the end of the employment) and may deduct monthly sums as set out in Israeli regulations from the workers' salary for participation in the costs of the accommodations as well as related expenses (water, electricity, municipal taxes). In addition, the employer is obligated to provide the auxiliary worker with medical insurance during the period of employment as set out in Israeli regulations and may deduct a monthly sum from the worker's salary as per Israeli regulations for participation in the cost of the above insurance. The above insurance will not cover *inter alia*, pre-existing conditions, and in cases in which it is found that the worker will not be able to return to work as an auxiliary worker in Israel after receiving ninety (90) days of treatment, the insurance will cover the return of the worker to his country and no further treatment.

Article 11

Pre-departure Orientation

1. Before departure, SESA shall conduct an orientation for the selected employees in accordance with materials which will *inter alia*, be provided by PIBA, in which they will *inter alia*, receive information concerning the following:
 - a. SEC details;
 - b. Auxiliary worker/employer rights and obligations in Israel (including the auxiliary worker's requirement to leave Israel as soon as the legal employment period in Israel has ended);
 - c. Culture of Israel;
 - d. Post arrival and emergency contact information in Israel including the contact details of the call center for foreign workers operated by PIBA in the English and Russian languages in Israel for worker complaints and questions after arrival in Israel (hereinafter: the "Call Center"), the contact details of the ombudsman for labor rights of foreign workers in the Ministry

of Labor, Social Affairs and Services (hereinafter the “Ombudsman”) and the contact details of the Georgian consulate in Israel.

2. As part of the orientation, the applicants will be informed of a website address provided by PIBA, containing a Foreign Workers Rights Handbook in Russian setting out their rights and obligations in Israel.

Article 12
Entry of Workers

1. SESA representatives, in cooperation with PIBA, shall coordinate the travel of the chosen auxiliary workers to Israel, which will take place in groups (if possible), on dates and times agreed in advance between the Cooperating Authorities. SESA will notify PIBA of the travel itinerary of the workers at least ten (10) days in advance of arrival in Israel and of any changes in such, in order to enable prior notification by PIBA to the employer. The worker will be provided with the original copy of the SEC which he will be asked to present upon entering Israel. The date of the airline ticket purchased must be such that the worker will arrive in Israel as soon as possible and no later than 30 days from the date of the signing of the SEC.
2. Upon arrival of the auxiliary worker in Israel, he will be met by PIBA representatives, and shall receive a permit for work in Israel to be stamped in his passport, valid for one year, and which may be renewed yearly, subject to PIBA procedures and Israeli legislation.
3. After arrival, the auxiliary worker will be given an original copy of his employment contract signed by the employer and may be asked to place his original signature on the employment contract such that each party holds a copy of the documents bearing original signatures.
4. PIBA shall inform the employer of the date and time that the auxiliary worker is scheduled to arrive and of any changes to such. A representative of the employer shall meet the auxiliary worker at the airport and take the auxiliary worker to his accommodations / work place.

5. If the auxiliary worker is found after arrival in Israel to be unemployable in this sector, due to severely lacking the required skills or qualifications for employment as an auxiliary worker or should he fail to comply with the terms of the SEC or declarations mutually agreed between the Cooperating Authorities, conditions of his visa and work permit, or the prerequisites defined by the Cooperating Authorities, or if the auxiliary worker violates Israeli laws or regulations (including health regulations) or has presented false information in the course of his recruitment, the auxiliary worker may be summoned to a hearing by PIBA, after which, a decision shall be taken concerning his visa and work permit, including possible deportation to Georgia at his own expense and prohibition from returning to Israel, as per Israeli Law.
6. As per Israeli Law, foreign workers, including auxiliary workers, are not bound to a particular employer, and after making a *bona fide* attempt to carry out their obligations under the SEC signed with the employer who invited them to Israel, and after giving legal prior notice in writing to the current employer, they may register for alternate employment with another employer holding an available permit from PIBA to employ auxiliary workers, subject to relevant Israeli regulations and procedures, including receipt of PIBA written approval.
7. After arrival in Israel, the auxiliary worker may contact the Call Center in Israel or the Ombudsman, to receive assistance in case of questions and difficulties.

Article 13

Return of Workers

1. At the end of the period in which the auxiliary worker may legally remain in Israel in accordance with relevant Israeli laws and regulations, the auxiliary worker must leave Israel immediately. The Georgian Governmental Authorities shall cooperate with PIBA as necessary to ensure that the employees understand and fulfill this requirement.
2. SESA and PIBA shall cooperate as necessary to ensure that the Georgian auxiliary workers leave Israel at the end of their legal stay, including expediting the process of issuing travel documents by the Georgian Authorities.

Article 14

Focal Points

1. SESA and PIBA shall appoint focal points who are government employees with relevant experience and knowledge, and exchange the contact information of these focal points. These focal points shall be responsible for coordinating implementation of this Protocol, including resolving any problems which may arise.

For SESA - The Head of Labour Migration Department shall be the focal point.

For PIBA- the Director of Bilateral Agreements shall be the focal point

(hereinafter collectively referred to as the "**Focal Points**").

2. The Cooperating Authorities shall inform each other through diplomatic channels of any change in the focal points.

Article 15

General Provisions

1. The implementation of this Protocol and any activity hereunder shall be in accordance with the respective applicable laws, regulations, rules, procedures and mechanisms of each Country.
2. PIBA may be assisted in the implementation of this protocol by other competent official Israeli bodies or by a non profit organization.
3. The employment in Israel of auxiliary workers in the framework of this Protocol, is subject to the number of job offers received from eligible employers in Israel as per the procedures set out in this Protocol. Nothing in this Protocol shall be construed as an obligation of Israel to recruit workers from Georgia or as giving exclusivity for recruiting workers from Georgia.
4. Should it be determined that illegal fees or payments have been charged, either in Israel or in Georgia, either Party to the Agreement may apply Article 13(6) to the Agreement. Should it be determined that the auxiliary workers lack the conditions set out in this Protocol, PIBA reserves the right to inform Georgia of its decision to discontinue or suspend the recruitment process.
5. Both Cooperating Authorities shall take all of the necessary steps to prevent training institutions, applicants or anyone on their behalf from having direct or indirect communication with the Israeli employers or any representative on their behalf. All such contacts must be made through PIBA. Training institutions or anyone on their behalf shall not charge applicants or employees any sum for training or retaining in homecare, as the cost for such, is covered by SESA. If it is found that a training institution is in breach of such conditions, PIBA may consider discontinuing recruitment of applicants who hold certificates from such institution.

6. Both Cooperating Authorities shall take all of the necessary steps to prevent direct and indirect contact between auxiliary workers and employers before arrival of the auxiliary workers in Israel, as it is agreed that all such contacts must be made through PIBA .
7. Scanned copies of all official letters between the Cooperating Authorities shall also be sent via e-mail. All other written communications between the Cooperating Authorities may be carried out via e-mail.
8. Communication in writing between SESA and the applicants, may be carried out *inter alia*, by text messages, e-mails or online.
9. PIBA may share relevant information provided by or concerning the applicants with other third parties authorized by PIBA to receive and use such information for the purposes of this Protocol, including other relevant Israeli Government Ministries or bodies.
10. All matters necessary for the implementation of this Protocol during the period of COVID-19 pandemic (such as prior COVID-19 testing, isolation etc..) will be agreed in writing through an exchange of letters between the Cooperating Authorities, prior to arrival of the workers, in light of COVID-19 pandemic situation in both countries at that time, and subject to the applicable Israeli Law and regulations.

Article 16

Final Clauses

1. This Implementation Protocol shall come into effect upon its signature by both Cooperating Authorities, subject to the entry into force of the Agreement.
2. Unless otherwise specified, the provisions of the Agreement shall apply to this Implementation Protocol.
3. The Cooperating Authorities may modify this Implementation Protocol by mutual consent in writing, affirmed through an exchange of Diplomatic Notes.
4. This Implementation Protocol is valid for the period for which the Agreement is in force.
5. Notwithstanding the above, either Cooperating Authority may terminate this Implementation Protocol at any time by sending a Diplomatic Note to the other Cooperating Authority at least six (6) months prior the requested termination date.

Signed in Tbilisi on the 1th day of October 2020, which corresponds to the 13th day of Tishrei of 5781, in the Hebrew calendar, in two original copies, in the Hebrew, Georgian and English languages. In case of divergence of interpretation of this Implementation Protocol, the English text shall prevail.



On Behalf of the Population and
Immigration Authority



On Behalf of the Legal Entity of Public
Law- "State Employment Support
Agency"

ADDENDUM A

ESTIMATED EXPENSES FOR PARTICIPATING IN IMPLEMENTATION PROTOCOL A TO THE AGREEMENT BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE STATE OF ISRAEL AND THE GOVERNMENT OF GEORGIA ON THE TEMPORARY EMPLOYMENT OF GEORGIAN CITIZENS IN SPECIFIC LABOR MARKET SECTORS IN THE STATE OF ISRAEL

AUXILIARY WORKERS IN LONG TERM CARE FACILITIES

This Addendum shall form an integral part of Implementation Protocol A to the Agreement between the Government of the State of Israel and the Government of Georgia on the Temporary Employment of Georgian Citizens in Specific Labor Market Sectors in the State of Israel - Auxiliary Workers in Long Term Care Facilities (hereinafter: the **"Implementation Protocol"** or **"Protocol"**) and shall be read together with the Implementation Protocol.

Payers will receive receipts or confirmations for each service rendered from the body providing such service.

The sums mentioned are the maximum sums which may be charged for each service provided.

Content	Cost		Remarks and Clarifications
	US Dollar(USD)*	GEL (local currency)	
Medical Examination Fee	68 USD	210 GEL	Current exchange rate 3.07
Fee for Police Report	0 USD (It is free of charge) - <i>Note: It takes 5 business days to receive the report</i>	0 GEL (It is free of charge) <i>Note: It takes 5 business days to receive the report</i>	Current exchange rate 3.07
Passport Issuance Fee	33 USD <i>Note: It takes 10 business days to receive the Passport</i>	100 GEL <i>Note: It takes 10 business days to receive the Passport</i>	Current exchange rate 3.07
Flight expenses (one way)	On average from 195 USD to 325 USD	On average from 600 GEL to 1000 GEL	Price depends on the various market costs.

- * Apart for the cost of the flight expenses which is calculated according to USD values, all other fees are determined according to their actual costs in **GEL**. Should such **GEL** costs, change, the USD sums linked to these costs shall be subject to change according to the currency exchange rate.
- * The Cooperating Authorities shall inform each other of any requested changes in this chart. Any amendment to the chart shall be carried out in accordance with the amendment provision of the Implementation Protocol.
- * The exchange rate used for the above calculations is: 1 USD = **3.07 GEL**

GEL3.07 = "ר"ד לולר הר"ר: I להשגת המסמך * שער המילר

סוֹמְרוֹת וְלִמְדוֹת מִלְּפָנֵי הַמֶּלֶךְ

* ԵԼՈՒՄ ԱՄՍԵՄ ԵԶՏԻՄ ԱԼԱՆ Ա ՀԱ ՏՀ ՀՀ ՊԱՆԱ ԱՇԽԱՏՈՒՄ ԱՆՈՒՄ ՀՀ ՄԱՍԻՆ ՏՈՒՄ ԱՄՈՒՄ

ሀገራችን ላይ የሚከሰቱት ፍጥነት ያለው ምርመራዊ ስልጣን በሕግ መሠረት

[illegible]

* ԱՂԵԼ ԱՀԱՆ ԵՒՆԱՆԱՆ ԵՌԱՌԵ ԵՄԱՍՄԵՐԱ ԿԵ, ԱԼԵ, ԼԻԿԼ ՆԼԵ,,Ե՝ ԸԿ ՊՆԼ ԵՄՀԱՆԱՆ ԸՇԵՐԱՆԱ

[illegible]

וְלֹא־יִשְׁתַּחֲוֶה אִישׁ אֶת־אֱלֹהֵי אֲחֵרִים, כִּי־אֲנִי יְהוָה אֱלֹהֵי אֲדָמָה וְאֲדָמָה לֹא־יִשְׁתַּחֲוֶה אֶת־אֱלֹהֵי אֲחֵרִים:

לואסאט מוואס א'ספאט'ט שוועט אונזא מוואס צו א סאמא ווא מ'זאגט דאס.

[illegible]

ՏԱԼԻՄ ԼՈՒՆԳ - ԲԻՇԷ ԸՄ ՈՒՆ ԵՐԵՎԱՆԻ ՀՈՒՍԷ ՆՈՒՆ ՈՒՆՆ (ՀԱՅԻ: „ԵՐԵՎԱՆԻ ԷՆԴԵԼՆԵՐ“ ՈՒ

מלכות ישראל ויהיה שם המלך יהושפט

ጸሐፊው ምስክር ወንጌል ሲባል፡፡

[illegible]

מלל מלל מלל מלל

[illegible]

מנהל משרד המשפטים, תל אביב, מדינת ישראל

உலகம்

**פרוטוקול יישום א' להסכם בין ממשלת גיאורגיה וממשלת מדינת ישראל ביחס
להעסקה זמנית של אזרחים גיאורגים בענפים ספציפיים בשוק העבודה במדינת
ישראל**

עובדי כוח עזר במוסדות לסיעוד ארוך טווח

מבוא

בהתאם להסכם בין ממשלת גיאורגיה וממשלת מדינת ישראל ביחס להעסקה זמנית של אזרחים גיאורגים בענפים ספציפיים בשוק העבודה במדינת ישראל (להלן: "ההסכם");

בבקשם לעשות פרוטוקול יישום לגיוס והעסקה זמנית של עובדי כוח עזר גיאורגים להעסקה במוסדות לסיעוד ארוך טווח בישראל, בטיפול באנשים עם בעיות רפואיות כרוניות או מורכבות ו/או מוגבלויות גופניות או קוגניטיביות בהתאם לנוהל שיתוף פעולה בין ממשלות שתי המדינות כמפורט להלן;

הצדדים להסכם מסכימים כי פרוטוקול יישום זה (להלן: "פרוטוקול יישום" או "פרוטוקול") אשר נעשה בין רשות האוכלוסין וההגירה מטעם ממשלת מדינת ישראל (להלן "PIBA") לבין היישות המשפטית למשפט ציבורי - "הסוכנות הממלכתית לתמיכה בתעסוקה" הכפופה למשרד לעקורים פנים-מדינתיים מהשטחים הכבושים, עבודה, בריאות ועניינים חברתיים של גיאורגיה מטעם ממשלת גיאורגיה (להלן: "SESA") (ייקראו להלן במשותף "הרשויות משתפות הפעולה") יפרט את הנהלים לגיוס עובדי כוח עזר גיאורגיים להעסקה במוסדות לסיעוד ארוך טווח בישראל ויש לקרוא אותו יחד עם ההסכם.

סעיף 1

הגדרת מונחים

למטרות פרוטוקול יישום זה:

המונח "מועמד" מתייחס לאזרח גיאורגי שביקש להתקבל להעסקה זמנית כעובד כוח עזר במוסדות לסיעוד ארוך טווח בישראל לפי המסגרת המפורטת בהסכם ובפרוטוקול זה.

המונח "מעסיק" מתייחס למוסד לסיעוד ארוך טווח מורשה בישראל, המחזיק בהיתר שניתן על ידי PIBA להעסקת עובדים זרים בתפקיד כוח עזר, בכפוף לכללים ונהלים של PIBA.

המונח "חווה העסקה סטנדרטי" ("SEC") מתייחס לחווה שייחתם בין המעסיק לבין המועמד, בשפות אנגלית, גיאורגית ועברית. הנוסח של ה-SEC בשפה האנגלית יגבר.

המונח "העסקה זמנית" יהיה פירושו העסקה חוקית ע"י מעסיק בישראל של אזרח גיאורגי המחזיק בדרכון ביומטרי שהנפיקה גיאורגיה כעובד כוח עזר במוסד לסיעוד ארוך טווח, בהתאם לדין הלאומי הישראלי, לתקנות, לכללים, לנהלים, למנגנונים ולהחלטות של ממשלת מדינת ישראל, לפרק זמן מוגבל, שאחריו האזרח הגיאורגי חייב לעזוב את ישראל.

המונח "עובד כוח עזר" או "עובד" מתייחס לאזרח גיאורגי הרשום ברשימה לפי פרוטוקול זה, אשר קיבל וחתם על SEC שקיבלו הרשויות משתפות הפעולה כמפורט בפרוטוקול זה, להעסקה בטיפול באנשים עם בעיות רפואיות כרוניות או מורכבות ו/או מוגבלויות גופניות או קוגניטיביות (כגון דמנציה או מחלת אלצהיימר), החיים במוסדות לסיעוד ארוך טווח בישראל, תחת ההדרכה, ההנחייה והפיקוח של אחות מוסמכת האחראית על ניהול הטיפול במטופלים ותיאמו.

למען הסר ספק, בכל פעם שנעשה שימוש בצורת הזכר הדקדוקית בפרוטוקול זה, היא מתייחסת גם לנקבה.

סעיף 2

כללי

1. גיוס עובדי כוח עזר גיאורגים במסגרת פרוטוקול יישום זה ייעשה בהתאם לחוקים, לתקנות, לכללים, לנהלים ולמנגנונים בני ההחלה של כל מדינה.
2. עובדי כוח עזר שגויסו במסגרת פרוטוקול יישום זה, יועסקו בהתאם לדיני העבודה של מדינת ישראל, כולל הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה הנוגעים בדבר.

סעיף 3

רשויות משתפות פעולה

הרשויות משתפות הפעולה יהיו אחראיות לביצוע פרוטוקול יישום זה.

סעיף 4

התחייבויות הרשויות משתפות הפעולה

1. התחייבויות PIBA-PIBA, בשיתוף עם המוסדות המוסמכים הישראליים הנוגעים בדבר, תנקוט את כל הצעדים הסבירים כדי:
 - א. להבטיח שהצעות עבודה המועברות ל-SESA הן בהתאם לדין ולנהלים הישראליים.
 - ב. להגן על זכויות עובדי כוח עזר גיאורגים בישראל לפי החוקים והתקנות הישראליים הנוגעים בדבר.
2. התחייבויות SESA - SESA, בשיתוף עם המוסדות המוסמכים הגיאורגים הנוגעים בדבר ינקוט את כל הצעדים הסבירים כדי:
 - א. לשלוח רק עובדי כוח עזר כשירים, העומדים בכל הדרישות המקדימות המפורטות בפרוטוקול זה, הכשירים מבחינה רפואית, שאין להם עבר פלילי בגיאורגיה, והעונים על דרישות מפרט העבודה.
 - ב. לאמת את זהותם של עובדי כוח העזר שיישלחו ולהבטיח כי המסמכים שלהם מהימנים.
 - ג. לדרוש כי עובדי כוח העזר יצייתו לחוקים ולמנהגים של ישראל בעת שהותם בישראל.
3. SESA או כל אדם או גוף מטעמו לא ינהלו תקשורת או מגעים ישירים עם מעסיקים וכל תקשורת כאמור צריכה להיות מנותבת באמצעות PIBA, אלא אם כן PIBA ו-SESA הסכימו אחרת. גיוס המועמדים יתבצע ללא מעורבות של סוכנויות גיוס פרטיות בגיאורגיה.
4. שתי הרשויות משתפות הפעולה מפעילות מסכימות:
 - א. לנקוט את כל הצעדים הדרושים כדי להבטיח יישום מהיר של פרוטוקול זה.
 - ב. לנקוט את כל הצעדים הסבירים הדרושים כדי להבטיח שהליך הגיוס יהיה שקוף, שכל המידע הנוגע בדבר יינתן למועמדים (לרבות התחייבויותיהם לגבי שהייה ועבודה חוקית בישראל וחזרתם לגיאורגיה עם תום תקופת ההעסקה הזמנית החוקית שלהם בישראל), וכי לא ייגבו תשלומים בלתי חוקיים ממועמדים או מעובדי כוח עזר במישרין או בעקיפין, בכל מדינה במהלך כל תהליך הגיוס וההעסקה.

ג. לנקוט את כל הצעדים הסבירים כדי להבטיח שהמועמדים ועובדי כוח העזר יעמדו בתנאים המפורטים בפרוטוקול זה.

סעיף 5 דרישות מקדימות

- 1) על המועמדים המיועדים לגיוס במסגרת פרוטוקול יישום זה לעמוד בדרישות המקדימות הבאות:
- א. הם בני 25-45 שנים (או גיל מירבי גבוה יותר אם נקבע בבקשתה של ישראל בהתאם לסעיף 6).
- ב. קומתם 1.5 מטרים לפחות ומשקלם 45 ק"ג לפחות.
- ג. הם עברו בהצלחה הכשרה מקצועית בגיאורגיה כאחיות או עוזרות אחיות או סיימו תוכנית הכשרה/הכשרה מחודשת בטיפול ביתי (או הכשרה אחרת הנוגעת בדבר שתוסכם על ידי הרשויות משתפות הפעולה) בהכרה ופיקוח של הרשויות הממשלתיות הגיאורגיות הנוגעות בדבר וקיבלו מסמך המעיד על ההשכלה הרשמית (דיפלומה/תעודה) המאשרת כי הם סיימו הכשרה כאמור. ישראל שומרת על הזכות לבקש כי חלק מהמועמדים או כולם ישלימו תכנית לימודי הכשרה בהתאם למערך לימוד מתוקן שיוסכם בין שתי הרשויות משתפות הפעולה. יובהר כי המועמדים יועסקו כעובדי כוח עזר בלבד.
- ד. הם בעלי מיומנות בשפה האנגלית או הרוסית המאפשרים להם לתקשר עם גופים ועובדי המוסדות לסיעוד ארוך טווח הנוגעים בדבר בישראל.
- ה. הם סיימו בהצלחה בית ספר תיכון.
- ו. הם מעולם לא עבדו בישראל בעבר.
- ז. אין להם הורים, בן זוג או ילדים העובדים או מתגוררים בישראל (PIBA שומרת על הזכות לפסול מועמדים שיש להם אחים ואחיות העובדים או מתגוררים בישראל בנסיבות הנוגעות בדבר).
- ח. הם בריאים פיזית ונפשית, אינם סובלים ממחלות או ממצבים רפואיים כרוניים, כולל (אך לא רק) שחפת, דלקת כבד, עגבת, זיבה ואיידס; והם מסוגלים לבצע עבודה קשה כעובד כוח עזר במוסדות לסיעוד ארוך טווח בישראל, כולל הרמת משקלים כבדים, ואין להם עבר של שימוש לרעה בסמים או באלכוהול.
- ט. הם הסכימו לעבור בדיקת קוביד-19 בגיאורגיה לפני כניסתם לישראל כפי שהוסכם בין הרשויות משתפות הפעולה (אם נוגע בדבר) והם הבינו כי כניסתם לישראל תהיה מותנית בין היתר בקבלת תוצאה שלילית לבדיקת קוביד-19. עלות בדיקה כאמור לא תכוסה על ידי הצד הישראלי.
- י. הם הסכימו כי אחרי הגעתם לישראל הם יקבלו חיסונים, הדרושים לעבודה במוסדות לסיעוד ארוך טווח בהתאם לתקנות שבתוקף של משרד הבריאות הישראלי והם מצהירים כי למיטב ידיעתם, אין הם מודעים לכל מכשול המונע מהם לקבל חיסונים.
- יא. אין להם עבר פלילי.
- יב. יש להם אזרחות גיאורגית.
- יג. הם מעולם לא התגוררו באופן בלתי חוקי בישראל, אין כל עדות לכך שהם מתכוונים או התכוונו בעבר להתיישב בישראל או לקבל מעמד בישראל מלבד זה של עובד זר זמני, והם מבינים ומסכימים כי עליהם לעזוב את המדינה בתום התקופה המירבית המותרת של אשרת העבודה שלהם (בדרך כלל ניתן להאריך אשרה לשנה אחת בכל פעם, עד 5 שנים לכל היותר - בכפוף למילוי תנאי רישיון העבודה ומדיניותה של ממשלת ישראל בנוגע למכסה לעובדי כוח עזר).

יד. הם עומדים בכל אמת מידה אחרת הנוגעת בדבר כפי שמבקשת PIBA.

סעיף 6

בקשה לעובדי כוח עזר ופרסום

1. בכפוף למדיניות ולמכסות של ממשלת מדינת ישראל בנוגע להעסקת עובדי כוח עזר זררים זמניים במוסדות לסייעוד ארוך טווח בישראל, PIBA תשלח ל- SESA מעת לעת, בדואר אלקטרוני, מכתב רשמי המבקש לפתוח בהליכים לפי פרוטוקול יישום זה (להלן: "הבקשה"). PIBA עשויה לכלול בבקשה, אומדן של המספר המזערי/המירבי של מועמדים שיכללו במאגר ומסגרת הזמן לגיוס.
2. SESA תודיע ל- PIBA במכתב רשמי (שיישלח בדואר אלקטרוני) תוך 14 ימים אם ההליך נפתח ותודיע מהן הפעולות הספציפיות שננקטו.
3. לא השיבה SESA בכתב או לא השיבה באופן מלא לבקשת PIBA כמפורט בס"ק 2 לעיל תוך 14 ימים, PIBA רשאית לבטל את הבקשה.
4. לא עלה בידי SESA לגייס את המספר המרבי של עובדים מבוקשים במסגרת הזמן שנקבעה בבקשה, PIBA רשאית להודיע ל- SESA כי גיוס נוסף במסגרת הבקשה יופסק.
5. SESA תערוך מסעות פרסום ופעילויות הסברה נרחבים לפי הצורך, כדי ליידע מבקשי עבודה אפשריים בעלי כישורים מתאימים על האפשרות להגיש מועמדות למשרות של עובדי כוח עזר זמניים בישראל בהתאם לבקשה של ישראל, בערוצי SESA הרגילים, כמו גם, בערוצי מידע אחרים הנוגעים בדבר לפי תיאום עם PIBA. על נוסח ההודעות יוסכם במשותף בין SESA ו- PIBA בהתאם לבקשה.
6. המידע שיפורסם עשוי לכלול, בין היתר, את האמור להלן:
 - א. תפקיד: עובדי כוח עזר במוסדות לסייעוד ארוך טווח בישראל;
 - ב. תיאור כללי של העבודה כולל תנאי עבודה ומחיה כלליים;
 - ג. מספר משוער של עובדים הדרושים מכל מגדר;
 - ד. שכר מינימום משוער וניכויי רשות וחובה;
 - ה. הטבות אחרות;
 - ו. כישורים ותנאים מוקדמים אחרים להכללה ברשימה;
 - ז. עלויות משוערות הקשורות בגיוס עובד כוח העזר;
 - ח. משך מירבי של העסקה מותרת;
 - ט. תיאור כללי של הליך הגיוס, כולל הליך הבחירה האקראית וקישור לאתר אינטרנט המכיל מדריך זכויות עובדים זרים;
 - י. תאריכים להגשת מועמדות לכל סבב (אם בר החלה);
 - יא. דרישות מיוחדות לנוכח מגיפת קוביד-19 (אם נוגע בדבר);
 - יב. דרישות או קריטריונים אחרים כפי שיפורטו על ידי PIBA.

יג. כתובת אתר אינטרנט של SESA אשר תכלול קישור לאתר אינטרנט שבו ניתן למצוא מידע מפורט על הנ"ל.

7. במידע יודגש גם, כי ממשלת מדינת ישראל ו/או PIBA לא יהיו המעסיקים של העובדים.

סעיף 7 תהליך הגשת מועמדות וגיוס

1. תהליך הגשת המועמדות הראשונית יעשה באופן מקוון. כל מועמד המגיש מועמדות למשרות יעלה הוכחה/הצהרה (כפי שמתאים) לפורטל הרישום של SESA, כי הוא ממלא אחר כל הדרישות המקדימות שנקבעו בסעיף 5. נוסף על כך, כל מועמד יספק הצהרה שתכלול ויתור על סודיות המידע שמסר המועמד או הנוגע למועמד, שניתן לחלוק בין SESA ו-PIBA וצדדים שלישיים המורשים ע"י PIBA לקבל מידע כאמור ולהשתמש בו למטרות פרוטוקול זה. כל מועמד יקבל מספר רישום ואישור בכתב מ-SESA כי המועמדות שלו התקבלה. המועמדים יכולים להשתמש במספר הרישום על מנת לקבל מידע מ-SESA ביחס למצב המועמדות שהוגשה.

2. מידע בסיסי ביחס לתהליך הגיוס ודרישות התפקיד יופיע באופן מקוון בפורטל SESA.

3. SESA תבדוק את זכאותם של המועמדים שהגישו את מועמדותם באופן מקוון. מועמדים שאינם עומדים בדרישות המקדימות יקבלו הודעה בכתב מ-SESA כי מועמדותיהם נדחו (והסיבה לכך). מועמדים אשר יעמדו בדרישות המקדימות יוכנסו לרשימה מקדימה על ידי SESA.

4. SESA תשלח ל-PIBA טבלה ממוחשבת של המועמדים ברשימה המקדימה בפורמט המבוקש על ידי PIBA המכילה את המידע הבא על כל מועמד: שם מלא (מחולק לשתי עמודות: שם פרטי ושם משפחה), עד שלושה (3) שמות פרטיים קודמים ועד שלושה (3) שמות משפחה קודמים (אם יש), שם האב, תאריך לידה, מגדר, מספר דרכון (אם יש) ומספר תעודה מזהה לאומית (להלן "המאגר"). PIBA שומרת על הזכות לבקש שמידע נוגע בדבר נוסף ייאסף ממועמדים ויוכנס למאגר.

5. פרטי המועמדים הכלולים במאגר ייבדקו על ידי PIBA לבדיקה ראשונית (להלן "בדיקת שמות"), כי הם עומדים בדרישות PIBA לכניסה לישראל, כולל שמעולם לא עבדו בעבר בישראל, אין להם הורים, בן זוג או ילדים העובדים או מתגוררים כיום בישראל וכו'. מועמדים שאינם עומדים בדרישות הישראליות יוסרו מהמאגר. PIBA תודיע ל-SESA על הסרה כאמור ו-SESA תודיע לאחר מכן למועמדים על הסרתם.

6. SESA תיצור קשר עם המועמדים מהרשימה המקדימה הנשארים במאגר לאחר בדיקת השמות ותזמין אותם למשרדי SESA להציג את המסמכים המקוריים שלהם ולעבור ריאיון כדי להעריך אם אין מניעה ברורה לזכאותם לגיוס, כולל הערכה כללית של כישורי שפה רוסית/אנגלית. כן תאמת SESA באופן סביר גם את מהימנות המסמכים שהוגשו במהלך הריאיון. מועמדים שאינם עוברים את הריאיון או שלא ניתן היה לאמת את התייעוד שלהם באופן סביר, יקבלו הודעה בכתב מ-SESA כי מועמדותיהם נדחו (כולל הסיבות לכך) והם יוסרו מהמאגר. המאגר המעודכן ישותף אז עם PIBA.

7. PIBA אינה מחויבת לגייס את כל המועמדים המוסמכים במאגר המעודכן. ללא קשר למספר העובדים המבוקש ולמספר המועמדים המסופק, המספר המרבי של עובדי כוח עזר גיאורגיים ש-PIBA תבחר, לא יעלה על 75% מסך העובדים הרשומים במאגר המעודכן. בנוסף, מספר העובדים הנבחרים בשום מקרה לא יעלה על מספר העובדים המבוקשים.

8. PIBA תבחר באופן אקראי לא יותר מ-75% מהמועמדים מכל מגדר שייכללו במאגר הסופי, תפיק מספר סידורי לכל מועמד הכלול במאגר הסופי ותמסור ל-SESA את המאגר הסופי. המאגר הסופי יהווה רשימה של מועמדים (להלן: "הרשימה"). SESA תודיע למועמדים שלא נבחרו בבחירה האקראית על כך.

9. SESA תדרוש מהמועמדים ברשימה:

א. לעבור בדיקה רפואית המתנהלת בהתאם לטופס שמספקת PIBA ומוסכם על ידי SESA. הבדיקה הרפואית תיערך במתקנים רפואיים רשומים ומפוקחים על ידי המשרד לעקורים פנים-מדינתיים מהשטחים הכבושים, עבודה, בריאות ועניינים חברתיים של גיאורגיה. תוצאות הבדיקות הרפואיות יועברו ישירות על ידי המתקנים הרפואיים ל-SESA.

ב. להמציא הוכחה כי אין להם עבר פלילי בגיאורגיה.

10. מועמדים שלא עברו את הבדיקה הרפואית או לא המציאו הוכחה כי אין להם עבר פלילי, יוסרו מהרשימה. SESA תודיע ל-PIBA על כך, במועד ובאופן שיוסכמו עם PIBA.

11. נוסף על הריאיון שייערך ע"י SESA בהתאם לס"ק 6 לעיל, PIBA רשאית לבקש מ-SESA להזמין מועמדים נבחרים מהרשימה לריאיונות קצרים מקוונים ו/או מוקלטים בווידאו בשפה האנגלית/רוסית במשרדי SESA או באתרים אחרים שהרשויות משתפות הפעולה הסכימו עליהם, בתאריכים ובשעות מוסכמים. במקרה כאמור, הרשויות משתפות הפעולה יגיעו להסכמה בדבר עריכת הריאיונות כאמור וכן האופן שבו יישאו בעלויות בגין כך.

12. PIBA שומרת על הזכות לבקש בירורים או מידע נוספים בנוגע למועמדים ברשימה, אם תראה בכך צורך.

13. PIBA שומרת על הזכות להעניק גישה לריאיונות הווידיאו (אם בר חלה) או למידע אחר הנוגע בדבר שנמסר לפי בקשת PIBA, למעסיקים אפשריים. ריאיונות או מידע אחר הנוגע בדבר כאמור לא יכללו את השם או כל מידע מזהה אחר הנוגע לכל מועמד.

סעיף 8

הצעת עבודה וחווה העסקה

1. PIBA תעביר ל-SESA הצעות עבודה למועמדים נבחרים בצורה של SEC סרוק שנחתם על ידי המעסיק.

2. ב-SEC יפורטו תנאי ההעסקה של העובד, כולל ניכויי רשות וחובה משכר העובד אשר יהיו בהתאם לחוקים, לתקנות, לכללים, לנהלים ולצווי ההרחבה הישראליים (או להסכמים קיבוציים אם נוגע בדבר).

3. ה-SEC יהיה מותנה בקבלת אשרה לישראל ע"י המבקש, כולל מעבר הבדיקות הרפואיות הנדרשות וכל דרישה המתייחסת לקובי-19 כפי שנוגע בדבר במועד הכניסה לישראל וכמפורט בסעיף 15 (10) והגעתו לישראל בהקדם האפשרי ולא יאוחר מ-30 ימים מתאריך החתימה על ה-SEC.

4. עם קבלת ה-SEC, SESA תסביר למועמד את תנאי ה-SEC, כדי שהוא יוכל להבין זאת באופן מלא ולהחליט אם לקבל את ההצעה או לא בהתבסס על רצונו החופשי.

5. למועמד יהיו חמישה (5) ימי עבודה גיאורגיים לקבל את הצעת העבודה מיום קבלת ה-SEC הסרוק על ידי SESA, על ידי חתימה על ה-SEC ועל הצהרה בשפות אנגלית וגיאורגית, שבה יפורטו התחייבויות נוגעות בדבר של המועמד בישראל על פי נהלי PIBA והדין הישראלי (כולל הסכמתו לקבל חיסונים נחוצים אחרי כניסתו לישראל) וכולל ויתור על סודיות מידע ("הצהרת PIBA"), ולהגיש את המסמכים החתומים ל-SESA אשר תסרוק אותם ותעביר אותם ל-PIBA. PIBA תעביר את העותק החתום הסרוק של ה-SEC למעסיק.

6. אם המועמד יחליט שלא לחתום על ה-SEC, SESA ימסור ל-PIBA את הסיבה לכך.

7. PIBA רשאית להסיר מהרשימה כל מועמד המבטל SEC שהתקבל או שאינו מקבל SEC ללא סיבה מוצדקת, ותודיע ל-SESA על הסרה כאמור.
8. מועמדים אשר נדחו על ידי PIBA או שלא עמדו בדרישות לפי פרוטוקול זה, לא יהיו זכאים להגיש מועמדות בעתיד להעסקה בישראל.
9. SESA תכין את העובד להגעה לישראל, כולל סיוע לעובד בהגשת בקשה לאשרה וסיוע בסידורי נסיעה כולל ברכישת כרטיסי טיסה במחירי שוק סבירים. במקרה שתוצאות הבדיקה הרפואית או האישור המשטירתי אינם תקפים, SESA תורה למועמד לחדש בדחיפות את הבדיקות/האישור המשטירתי.
10. SESA תודיע ל-PIBA על לו"ז הנסיעה של העובדים ותצייד כל עובד בהעתק המקורי של ה-SEC שלו שהוא יציג עם כניסתו לישראל.

סעיף 9 הנפקת אשרה

1. אחרי שהמועמד חתם על ה-SEC, SESA תסייע למועמד להגיש את מסמכי בקשת האשרה הנדרשים כמפורט להלן בתוך חמישה (5) ימי עבודה גיאורגים מתאריך החתימה על ה-SEC עם המסמכים הדרושים שיוגשו בשפה האנגלית כאמור להלן:

א. טפסי בקשה לאשרה;

ב. הוכחה בדבר העדר עבר פלילי בגיאורגיה מתאריך שאינו מוקדם משישה (6) חודשים מתאריך הגשת הבקשה לאשרה.

ג. דוחות בדיקה רפואית ואישור כי הוא נקי משחפת בהתאם לנוהל הקבוע בסעיף 7 (9) (א) לעיל מתאריך שאינו מוקדם משלושה (3) חודשים לפני תאריך הגשת הבקשה לאשרה;

ד. שתי תמונות דרכון (2X2 אינץ');:

ה. דרכון ביומטרי תקף לפחות לשלוש שנים;

ו. מסמך המעיד על השכלה פורמלית (דיפלומה/תעודה) המאשר כי הם עברו וסיימו בהצלחה הכשרה מקצועית בגיאורגיה כאחיות או סיעים לאחיות או שסיימו תכנית הכשרה/הכשרה מחודשת בטיפול ביתי (או הכשרה אחרת הנוגעת בדבר שהרשויות משתפות הפעולה יסכימו עליה) הכול כמפורט בסעיף 5.

ז. כל מסמך מבוקש אחר.

2. SESA תבטיח שכל המסמכים הנוגעים בדבר יהיו בסדר ובפורמט מתאימים כנדרש על ידי הרשויות הנוגעות בדבר של מדינת ישראל.

3. SESA תעביר את כל טפסי הבקשה לאשרה, הדרכונים והמסמכים הנוספים למחלקה הקונסולרית של שגרירות ישראל בטביליסי.

4. SESA תהיה אחראית גם לאיסוף הדרכונים מהמחלקה הקונסולרית של שגרירות ישראל בטביליסי ברגע שהנפקת האשרות ע"י המחלקה הקונסולרית של שגרירות ישראל בטביליסי הושלמה ולהחזרתם למועמדים.

5. המחלקה הקונסולרית של שגרירות ישראל בטביליסי תבדוק את המסמכים שהוגשו, וייתכן שתדרוש תיעוד נוסף או ריאיונות או מסמכים נוטריוניים או ראיונות עם הורים, בן זוג או ילדים. אם לאחר קבלת כל המסמכים הדרושים וביצוע כל הבדיקות הנדרשות לא תימצא סיבה לדחייה, הם ינפיקו לכל מועמד אשרה אשר תאפשר לו להיכנס לישראל על מנת לעבוד כעובד כוח עזר במוסד לסייעות ארוך טווח בישראל בהתאם ל-SEC שחתם עליו. במקרה של דחייה הבקשה לאשרה, PIBA תודיע למועמד באמצעות SESA על סיבת הדחייה, ותודיע למעסיק. הצעת העבודה/ה-SEC יבוטלו באופן אוטומטי, ו-PIBA רשאית להעביר ל-SESA את הצעת העבודה/ה-SEC למועמד חלופי מהרשימה.

6. SESA רשאית להסתייע ביישום סעיף זה בארגון לא ממשלתי ללא כוונת רווח המוסכם על PIBA.

סעיף 10 עמלות ותשלומים מותרים

1. עמלות ותשלומים מותרים על ידי מועמדים או עובדי כוח עזר בקשר עם גיוסם בהתאם לפרוטוקול זה וההסכם יהיו אך ורק כמפורט במוסף א' לפרוטוקול זה.
2. שתי הרשויות משתפות הפעולה ינקטו את כל הצעדים הסבירים הדרושים כדי למנוע גבייה בלתי חוקית של עמלות או תשלומים ממועמדים או מעובדי כוח עזר בקשר לגיוסם לפי פרוטוקול זה וההסכם, במישרין או בעקיפין, בכל מדינה.
3. המועמדים שנבחרו יישאו בעלויות הוצאות הנסיעה שלהם בתוך גיאורגיה וכן בעלויות כרטיסי הטיסה לישראל וממנה.
4. המעסיק מחויב לספק מגורים הולמים לעובדי כוח העזר בישראל בהתאם לתקן הקבוע בתקנות הישראליות לתקופת ההעסקה של העובדים (ולפחות שבעה ימים אחרי סיום ההעסקה) והוא רשאי לנכות משכר העובדים סכומים חודשיים כמפורט בתקנות הישראליות בגין השתתפות בעלויות המגורים וכן בעד הוצאות נלוות (מים, חשמל, מיסים עירוניים). נוסף על כך, המעסיק מחויב לספק לעובד כוח העזר ביטוח רפואי במהלך תקופת ההעסקה כמפורט בתקנות הישראליות והוא רשאי לנכות משכר העובד סכום חודשי לפי התקנות הישראליות בגין השתתפות בעלות הביטוח הנ"ל. הביטוח הנ"ל לא יכסה בין היתר מצבים רפואיים שקדמו למועד הביטוח, ובמקרים בהם נמצא כי העובד לא יוכל לחזור לעבוד כעובד כוח עזר בישראל אחרי קבלת תשעים (90) ימים של טיפול, הביטוח יכסה את חזרת העובד לארצו ללא טיפול נוסף.

סעיף 11 **הדרכה לפני היציאה**

1. לפני היציאה, SESA תערוך הדרכה לעובדים הנבחרים, בהתאם לחומרים שבין היתר, יסופקו על ידי PIBA, שבה הם, בין היתר, יקבלו מידע בנוגע לאמור להלן:
 - א. פרטי ה- SEC;
 - ב. זכויות והתחייבויות של עובד כוח העזר/המעסיק בישראל (לרבות הדרישה מעובד כוח העזר לעזוב את ישראל ברגע שתקופת ההעסקה החוקית בישראל תסתיים);
 - ג. תרבות ישראל;
 - ד. פרטי קשר בישראל לאחר ההגעה לישראל ולמקרי חירום כולל פרטי קשר של המוקד הטלפוני לעובדים זרים המופעל על ידי PIBA בשפות אנגלית ורוסית בישראל לתלונות ושאלות של עובדים לאחר ההגעה לישראל (להלן "המוקד הטלפוני"), פרטי הקשר של הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: "ממונה הזכויות") ופרטי הקשר של הקונסוליה הגיאורגית בישראל.
2. כחלק מההדרכה יודיעו למועמדים על כתובת של אתר אינטרנט שמספק PIBA, המכיל מדריך לזכויות עובדים זרים ברוסית המפרט את זכויותיהם והתחייבויותיהם בישראל.

סעיף 12 **כניסת עובדים**

1. נציגי SESA, בתיאום עם PIBA, יתאמו את נסיעת עובדי כוח העזר הנבחרים לישראל, אשר תתקיים בקבוצות (במידת האפשר), בתאריכים ובשעות שהוסכמו מראש בין הרשויות משתפות הפעולה. SESA תודיע ל-PIBA על לו"ז הנסיעה של העובדים לפחות עשרה (10) ימים לפני הגעתם לישראל ועל כל שינוי בו, על מנת לאפשר הודעה מקדימה על ידי PIBA למעסיק. העובד יצויד בהעתק המקורי של ה-SEC,

אותו יתבקש להציג עם כניסתו לישראל. תאריך כרטיס הטיסה שנרכש חייב להיות כזה שהעובד יגיע לישראל בהקדם האפשרי ולא יאוחר מ 30 ימים מתאריך החתימה על ה-SEC.

2. עם הגעתו של עובד כוח העזר לישראל, יפגשו אותו נציגי PIBA, והוא יקבל רישיון עבודה בישראל שיוטבע בדרכון שלו, בתוקף לשנה, ואשר ניתן לחידוש מדי שנה, בכפוף לנהלי PIBA ולחקיקה הישראלית.

3. אחרי ההגעה יינתן לעובד כוח העזר עותק מקורי של חוזה ההעסקה שלו שנחתם על ידי המעסיק וייתכן כי יתבקש לשלם את חתימתו המקורית על חוזה ההעסקה, כך שכל צד מחזיק עותק של המסמכים הנושאים חתימות מקוריות.

4. PIBA תודיע למעסיק על התאריך והשעה של הגעתו המתוכננת של עובד כוח העזר ועל כל שינוי בהם. נציג המעסיק יפגוש את עובד כוח העזר בנמל התעופה וייקח את עובד כוח העזר למגוריו/למקום עבודתו.

5. אם אחרי הגעתו של עובד כוח העזר לישראל נמצא כי הוא אינו ניתן להעסקה בענף זה, בגלל מחסור חמור בכישורים ובמיומנויות הנדרשות להעסקה כעובד כוח עזר או אם לא יעמוד בתנאי ה-SEC או בהצהרות המוסכמות הדדית בין הרשויות משתפות הפעולה, בתנאי האשרה ורישיון העבודה שלו, או בדרישות המקדימות שהגדירו שתי הרשויות משתפות הפעולה, או אם עובד כוח העזר מפר את החוקים או התקנות הישראליים (כולל תקנות בריאות) או הציג מידע כוזב במהלך גיוסו, PIBA רשאית לזמן את עובד כוח העזר לשימוע, שאחריו תתקבל החלטה בנוגע לאשרה ולרישיון העבודה שלו, כולל הרחקה אפשרית לגיאורגיה על חשבוננו, ואיסור על חזרתו לישראל, בהתאם לדין הישראלי.

6. על פי הדין הישראלי, עובדים זרים, כולל עובדי כוח עזר, אינם כבולים למעסיק מסוים, ולאחר שעשו ניסיון כן למלא את התחייבויותיהם במסגרת ה-SEC שנחתם עם המעסיק שהזמין אותם לישראל, ואחרי מתן הודעה מוקדמת חוקית בכתב למעסיק הנוכחי, הם רשאים להירשם להעסקה חלופית אצל מעסיק אחר המחזיק בהיתר זמין מטעם PIBA להעסקת עובדי כוח עזר, בכפוף לתקנות ולנהלים הישראליים הנוגעים בדבר, כולל קבלת אישור בכתב מ-PIBA.

7. אחרי הגעתו לישראל רשאי עובד כוח העזר ליצור קשר עם המוקד הטלפוני בישראל או עם ממונה הזכויות, כדי לקבל סיוע במקרה של שאלות וקשיים.

סעיף 13

חזרת עובדים

1. בתום התקופה בה רשאי עובד כוח העזר להישאר באופן חוקי בישראל בהתאם לחוקים ולתקנות הישראליים הנוגעים בדבר, על עובד כוח העזר לעזוב את ישראל מיד. הרשויות הממשלתיות של גיאורגיה ישתפו פעולה עם PIBA ככל שיידרש כדי להבטיח שהעובדים יבינו דרישה זו ויקיימו אותה.

2. SESA ו-PIBA ישתפו פעולה ככל שיידרש על מנת להבטיח כי עובדי כוח העזר הגאורגים יעזבו את ישראל בתום שהותם החוקית, לרבות זירוז תהליך הנפקת מסמכי נסיעה על ידי הרשויות הגאורגיות.

סעיף 14

נקודות קשר

1. SESA ו-PIBA ימנו נקודות קשר שהם עובדי מדינה בעלי ניסיון וידע נוגעים בדבר, ויחליפו את פרטי הקשר של נקודות קשר אלה. נקודות קשר אלה יהיו אחראיות לתיאום יישום פרוטוקול זה, כולל יישוב כל בעיה העשויה להתעורר.

מטעם SESA - ראש המחלקה להגירת עבודה יהיה נקודת הקשר.

מטעם PIBA - מנהל אגף הסכמים בילטרליים יהיה נקודת הקשר.

(להלן במשותף: "נקודות הקשר").

2. הרשויות משתפות הפעולה יודיעו זו לזו בצינורות דיפלומטיים על כל שינוי בנקודות הקשר.

סעיף 15 הוראות כלליות

1. יישום פרוטוקול זה וכל פעילות לפיו יהיה בהתאם לחוקים, לתקנות, לכללים, לנהלים ולמנגנונים בני ההחלה של כל מדינה.
2. PIBA יכולה להיעזר ביישום פרוטוקול זה בגופים ישראליים מוסמכים רשמיים אחרים או בארגון ללא מטרת רווח.
3. העסקת עובדי כוח עזר בישראל במסגרת פרוטוקול זה כפופה למספר הצעות העבודה שיתקבלו ממעסיקים זכאים בישראל, לפי הנהלים המפורטים בפרוטוקול זה. אין בפרוטוקול זה דבר שיתפרש כהתחייבות של ישראל לגייס עובדים מגיאורגיה או כמתן בלעדיות לגיוס עובדים מגיאורגיה.
4. אם נקבע כי נגבו עמלות או תשלומים בלתי חוקיים בישראל או בגיאורגיה, כל צד להסכם רשאי להחיל את סעיף 13(6) להסכם. אם נקבע כי לעובדי כוח העזר חסרים התנאים המפורטים בפרוטוקול זה, PIBA שומרת על הזכות להודיע לגיאורגיה על החלטתה להפסיק או להשהות את תהליך הגיוס.
5. שתי הרשויות משתפות הפעולה ינקטו את כל הצעדים הדרושים כדי למנוע ממוסדות הכשרה, מועמדים או מי מטעמם לקיים תקשורת ישירה או עקיפה עם המעסיקים הישראלים או כל נציג מטעמם. כל קשר כאמור חייב להתנהל באמצעות PIBA. מוסדות הכשרה או מי מטעמם לא יגבו ממועמדים או מעובדים כל סכום שהוא תמורת הכשרה או הכשרה מחודשת בטיפול ביתי, שכן עלות זו מכוסה ע"י SESA. אם נמצא כי מוסד הכשרה מפר את התנאים האמורים, PIBA רשאית לשקול הפסקת גיוס מועמדים המחזיקים בתעודות ממוסד כאמור.
6. שתי הרשויות משתפות הפעולה ינקטו את כל הצעדים הדרושים כדי למנוע קשר ישיר ועקיף בין עובדי כוח עזר ומעסיקים לפני הגעת עובדי כוח העזר לישראל, שכן מוסכם כי כל קשר כאמור חייב להתבצע באמצעות PIBA.
7. עותקים סרוקים של כל המכתבים הרשמיים בין הרשויות משתפות הפעולה יישלחו גם בדואר אלקטרוני. כל תקשורת אחרת בכתב בין הרשויות משתפות הפעולה יכולה להתנהל בדואר אלקטרוני.
8. תקשורת בכתב בין SESA למועמדים, יכולה להתנהל בין היתר בהודעות טקסט, בדואר אלקטרוני או באופן מקוון.
9. PIBA רשאית לחלוק מידע נוגע בדבר שמספקים המועמדים או הנוגע אליהם עם צדדים שלישיים אחרים המורשים על ידי PIBA לקבל מידע כאמור ולהשתמש בו למטרות פרוטוקול זה, לרבות משרדי ממשלה או גופים אחרים הנוגעים בדבר בישראל.
10. הרשויות משתפות הפעולה יסכימו בכתב בחילופי מכתבים ביניהן על כל העניינים הנחוצים ליישום פרוטוקול זה בתקופת מגיפת קוביד-19 (כגון בדיקות קוביד-19 מוקדמות, בידוד וכו'), לפני הגעת

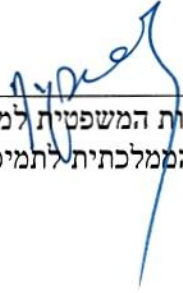
העובדים, לאור מצב מגיפת קוביד-19 בשתי המדינות באותה תקופה, ובכפוף לחוקים ולתקנות הישראליים החלים.

סעיף 16 סעיפי סיום

1. פרוטוקול יישום זה יכנס לתוקף עם חתימתו על ידי שתי הרשויות משתפות הפעולה, בכפוף לכניסת ההסכם לתוקף.
2. אם לא צוין אחרת, הוראות ההסכם יחולו על פרוטוקול יישום זה.
3. הרשויות משתפות הפעולה רשאיות לשנות פרוטוקול יישום זה בהסכמה הדדית בכתב, שתאושר בחילופי איגרות דיפלומטיות.
4. פרוטוקול יישום זה תקף לתקופה בה ההסכם בתוקף.
5. על אף האמור לעיל, כל רשות משתפת פעולה רשאית להביא פרוטוקול יישום זה לידי סיום בכל עת על ידי משלוח איגרת דיפלומטית לרשות משתפת הפעולה האחרת לפחות שישה (6) חודשים לפני תאריך הסיום המבוקש.

נחתם ב סביל'ס ביום 14 תשרי התשפ"א בלוח השנה העברי, שהוא יום 1 אוקטובר 2020, בשני עותקי מקור, בשפות גיאורגית, עברית ואנגלית. במקרה של הבדלים בפרשנות פרוטוקול יישום זה, יכריע הנוסח האנגלי.


מטעם רשות האוכלוסין וההגירה


מטעם היישות המשפטית למשפט ציבורי -
"הסוכנות הממלכתית לתמיכה בתעסוקה"