

ככלל, עובד זר בישראל זכאי לאותם תנאי העסקה להם זכאי עובד ישראלי. בנוסף על תנאים אלו, לעובד זר זכויות מיוחדות המגיעות לו ממעבידו – כגון הזכות להסכם עבודה בכתב, לביטוח רפואי פרטי ולמגורים הולמים.

להלן תמצית של זכויות העבודה הבסיסיות של עובד זר בישראל, וכן עיקר חובותיו כלפי הרשויות. תמצית זו אינה באה במקום נוסח החוק, התקנות או צווי ההרחבה הרלוונטיים, שהם המחייבים.

תנאי העסקה המפורטים בזכותן הם התנאים המינימאליים. אם נקבעו בהסכם העבודה האישי שנכרת עם עובד זר, תנאי עבודה עדיפים לגבי נושא כלשהו, או אם חלים תנאים עדיפים בצו הרחבה או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה של העובד, יחולו התנאים המועדפים במקום התנאים הרשומים להלן הנוגעים לאותו עניין.

הסכומים הנקובים בזכותן זה מתעדכנים מעת לעת. זכותן זה מעודכן לתאריך: 1.1.06.

לנוחות הקריאה, הזכותון נכתב בלשון זכר, אך הנאמר בו תקף לגבי גברים ונשים כאחד.

תוכן:

1. העסקה חוקית – החלפת מעסיקים
2. עיכוב דרכון
3. ביטוח רפואי
4. ביטוח לאומי
5. מגורים
6. חוזה בכתב
7. שכר ומרכיביו
8. ניכויים מהשכר
9. מנוחה שבועית וחופשות
10. הפסקת יחסי העבודה
11. הגשת תלונות
12. מתווכי כוח אדם (לשכות פרטיות)
13. מידע כללי וסיוע משפטי

#### 1. העסקה חוקית:

רק מעסיק שלו היתר בתוקף מיחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, רשאי להעסיק עובד זר.

כך, עובד זר אינו רשאי להתחיל לעבוד אצל מעסיק כלשהוא כל עוד פקיד מינהל האוכלוסין שבמשרד הפנים (להלן: משרד הפנים) לא בדק כי למעסיק המיועד היתר בתוקף להעסיק עובד זר, והחתים את דרכונו של העובד באשרת עבודה (ב/1) בה מופיע שמו של המעסיק הרשאי להעסיקו.

עבודה אצל מעסיק כלשהו ללא אישור מראש ממשרד הפנים מהווה הפרה של אשרת העבודה ועלול להביא להרחקתו של העובד מישראל.

תקופת תוקפה של אשרת העבודה המונפקת על ידי משרד הפנים לעובד זר מוגבלת לתקופה הקבועה בהיתר ההעסקה שבידי המעסיק, או לתקופה של שנה, לפי הקצר מביניהם. כך, אפילו למעסיק היתר העסקה בתוקף לתקופה של מעל שנה, אשרת העבודה של העובד תינתן לתקופה של עד שנה בלבד. הארכת האשרה כפופה לנוהלי משרד הפנים.

רק משרד הפנים רשאי להנפיק או להאריך אשרות. יש להיזהר ממעסיקים או מחברות כוח אדם המבטיחים תקופות העסקה ארוכות, ומגורמים עבריינים המנפיקים אשרות או דרכונים מזויפים.

#### החלפת מעסיקים:

עובד זר המסיים עבודתו אצל מעסיק חייב לדווח על כך למשרד הפנים. בכפוף לנוהלי משרד הפנים ינפיק לעובד אשרה זמנית לתקופה של עד חודש לצורך מציאת מעסיק חילופי. אם העובד מוצא מעסיק בעל היתר בתוקף, עליו לבקש אישור של משרד הפנים לשינוי האשרה בדרכונו ולרישום שמו של המעסיק בדרכונו קודם התחלת העבודה החדשה. בהתאם לנוהלי משרד הפנים, עובד המבקש לעזוב או להחליף מעסיק אינו זקוק להסכמת מעסיקו הראשון.

אי ציות לתנאים דלעיל עלול להביא לביטול אשרת העבודה של העובד ולהרחקתו מישראל.

הגבלות מסוימות בענין החלפת מעסיקים חלות על עובדים בענף הבנין המועסקים על ידי תאגידים מורשים. הסדרים מיוחדים אלו יפורטו במסמך נפרד.

#### 2. עיכוב דרכון:

החוק בישראל מחייב כל אדם לשאת מסמך מזהה רשמי. עיכוב דרכונו של עובד בניגוד לרצונו מהווה עבירה פלילית. עובד שדרכונו מוחזק בניגוד לרצונו על ידי מעסיק, חברת כוח אדם או אדם אחר, יכול להגיש תלונה למשטרת ההגירה. למידע על מקום הגשת התלונה יש להתקשר למרכז המידע של המשטרה בטל: 08-9189444.

#### 3. בראות:

הסדרת ביטוח רפואי מהווה נושא בעל חשיבות עליונה לעובד זר, כי ללא ביטוח כאמור הוא לא יהא מכוסה עבור ביקורים רפואיים ואשפוזים, שעלותם גבוהה ביותר. כל אדם הזקוק לטיפול רפואי במצב חירום רפואי יקבל זאת בבתי חולים בישראל ללא תנאים מוקדמים, אך אם אין לאותו אדם כיסוי ביטוחי הוא יחויב עבור הטיפול.

מעסיקים של עובדים זרים חייבים לרכוש לעובדיהם ביטוח רפואי פרטי לכל תקופת ההעסקה. המעסיק חייב למסור לעובד הזר סיכום של פוליסת הביטוח בשפה שהוא מבין.

אם חברת הביטוח מסרבת לכסות מצבים או טיפולים מסוימים, הינך רשאי לערער על החלטה זו. במקרים רבים יש להגיש את הערעור תוך 21 ימים מיום קבלת הודעת הסירוב מהחברה. הינך רשאי לפנות לארגונים הרשומים בסוף החוברת לקבלת עזרה בנושא זה.

למידע אודות ניכויים מותרים משכר בעד ביטוח רפואי ראה סעיף 8 להלן.

#### 4. **ביטוח לאומי:**

המוסד לביטוח לאומי מעניק לעובדים זרים ביטוח למקרים של פגיעות בעבודה, אמהות, וכן פיצוי בגין שכר ופיצויי פיטורים שלא שולמו מחמת פירוק/פשיטת רגל של המעסיק.

הביטוח הרפואי הפרטי המוזכר בסעיף 3 דלעיל מכסה רק פגיעות שאינן קשורות לעבודה. עובד שנפגע במהלך עבודתו חייב להגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי לצורך קבלת טיפול רפואי ופיצוי.

חשוב שהעובד יקבל ממעבידו את מספר התיק שנפתח על שמו של העובד במוסד לביטוח לאומי. מספר זה ישמש אותו במקרה של אשפוז או של תביעה בגין תאונות עבודה.

למידע אודות ניכויים משכר העובד עבור תשלומים למוסד לביטוח לאומי, ראה סעיף 8 להלן.

#### 5. **מגורים:**

מעסיק חייב לספק לעובדו הזר מגורים הולמים העונים על התנאים הקבועים בתקנות, לכל תקופת העסקתו של העובד הזר ולפחות ל-7 ימים לאחר תום תקופת ההעסקה.

תנאי המגורים יכללו, בין היתר: לא יותר מ-6 עובדים בחדר, שטח לינה של לפחות 4 מטרים רבועים לעובד, כלי מיטה לכל עובד, ארונות בגדים או תא נפרד בארון בגדים עם מנגנון נעילה, הסקה חשמלית ואורור, מטבח עם כיור אחד לפחות לכל 8 עובדים עם מים חמים וקרים, כלי אוכל, מקרר, שירותים ומקלחות במרחק סביר עם גישה נוחה ומהירה, אסלה, מקלחת וכיור לכל 8 עובדים לפחות, מכונת כביסה אם מדובר בלפחות 6 עובדים במבנה, תאורה חשמלית נאותה ואמצעי כיבוי שרפות.

#### 6. **חזרה העסקה בכתב:**

מעסיק חייב להעביר לידי עובדו הזר העתק חתום של חזרה ההעסקה שלו, בשפה שהוא מבין, ובו פרטי ההעסקה.

חזרה ההעסקה חייב לכלול, בין היתר, פרטים כלהלן: זהות המעסיק והעובד, תיאור התפקיד, פרטי השכר רכיביו הצמדתו, תאריכי תשלום, רשימת הניכויים מהשכר, פרטי תשלומי הצדדים לתנאים סוציאליים, תאריך תחילת העבודה וסיומה, אורך יום העבודה הרגיל ושבוע העבודה הרגיל לרבות יום המנוחה השבועי, תנאים בעניין היעדרות בתשלום לרבות חופשות, ימי חג וימי מחלה, פרטים לגבי ביטוח הבריאות והמגורים מסופקים על ידי המעסיק.

#### 7. **שכר ומרכיביו:**

עובד המועסק בישראל זכאי לשכר מינימום לפחות בעד עבודתו. בנוסף לשכר המינימום, המתעדכן מעת לעת, זכאי העובד לתשלומים נוספים בעד עבודה בשעות נוספות וכן דמי נסיעה לעבודה. פעם בשנה כל עובד זכאי לתשלום נוסף המכונה "דמי הבראה" המחושב בהתאם לוותק שלו בעבודה.

יש לשלם שכר במזומנים, בשיק או בהעברה לחשבון הבנק האישי של העובד לפי אישורו. על אף האמור, אם העובד הסכים לכך, ואם תנאי זה מופיע גם בהסכם העבודה, הסכם קיבוצי או מהווה נהג במקום העבודה, ניתן לשלם חלק מהשכר בשווי אוכל ומשקאות (לא כולל משקאות משכרים) המיועדים לצריכה במקום העבודה. השווי המיוחס לכל אלא לא יעלה על השווי המקובל בשוק. פרטים לעניין שווי מגורים הנתנים לעובד מפורטים בסעיף 8 להלן.

להלן פרטי תשלומים אלו:

א. **שכר מינימום** – שכר המינימום לחודש עבודה במשרה מלאה (עד 186 שעות בחודש לכל היותר) הינו 3335.18 ש"ח. שכר המינימום לשעת עבודה הינו 17.93 ש"ח

#### **מומלץ שהעובד ינהל רישום עצמאי של ימי ושעות עבודתו.**

ב. **תשלום בעד עבודה בשעות נוספות** – עובד המועסק ששה ימים בשבוע זכאי לתשלום נוסף על שכר המינימום אם הוא עובד מעל 8 שעות ביום (לגבי העובדים 5 ימים בשבוע)--- הזכאות לתשלום בעד שעות הנוספות היא לגבי כל שעה מעבר ל-9 שעות ביום).

בעד כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות באותו יום, זכאי העובד לשכר שהינו 125% משכרו הרגיל לשעה. בגין כל שעה נוספת מעבר לכך זכאי העובד לשכר של 150% משכרו הרגיל לשעה.

**טיפול סיעודי לקשישים ונכים** - על אף האמור לעיל, בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה בענין עובד סיעוד שהתגורר בבית מעסיקו, נקבע כי העובד היה זכאי לתוספת שכר בשיעור 30% משכר המינימום, עבור השעות בהן עמד לרשות מעסיקו מעבר לשעות העבודה הרגילות, וזאת במקום תשלום בעד עבודה בשעות נוספות כמתואר לעיל. בית הדין מצא כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לא חלו על העובד באותו מקרה, מאחר ולא היתה אפשרות סבירה לפקח על שעות עבודתו. בית הדין הדגיש את חובת המעסיק לתת לעובד יום מנוחה שבועי, חופשות כדין ותוספת שכר מעל שכר המינימום.

ג. **דמי נסיעה** – בנוסף לשכרו, כל עובד הזקוק לתחבורה בכדי להגיע למקום עבודתו זכאי לקבל ממעבידו החזר דמי הנסיעות שלא עלה על 20.76 ש"ח ליום, או עלות של כרטיס מנוי או כרטיסיה מוזלים, המאפשרים נסיעה למקום העבודה ובחזרה, לפי הנמוך. עובד הגר בסמוך למקום העבודה, או עובד שמעסיקו מסיע אותו לעבודה על חשבון, אינו זכאי לתוספת זו.

ד. **דמי הבראה** – עובד שסיים שנת עבודה אחת, זכאי לתשלום דמי הבראה של 306 ש"ח ליום כפול מספר ימים בהתאם לוותק שלו באותו מקום עבודה כלהלן:

- בעד השנה הראשונה לעבודה – 5 ימים  
- בעד השנה השנייה והשלישית במקום העבודה – 6 ימים  
- בעד השנה הרביעית ועד העשירית במקום העבודה – 7 ימים

דמי הבראה משתלמים פעם בשנה בלבד, בין החודשים יוני-ספטמבר.

ה. **מועד תשלום השכר** - עובד המועסק על בסיס שכר חודשי זכאי לקבל את שכר העבודה עד ליום ה-9 לחודש, בעד החודש הקודם. **ניכויים מהשכר:**

מעביד רשאי לנכות משכרו של עובד זר תשלומים המתחייבים על פי חוק (תשלומים למס הכנסה ולביטוח לאומי), סכומים בעד מגורים הולמים ותנאים נלווים, וסכומים בעד ביטוח רפואי, עד לגבולות שנקבעו בתקנות. כמו-כן, המעביד רשאי לנכות סכומים מהשכר בגין **חובות העובד כלפיו**, בתנאי שהעובד נתן את הסכמתו לניכוי **בכתב** וכי סך כל הניכויים מהשכר לאותו חודש אינם עולים על 25% מהשכר.

**אין המעביד רשאי לנכות משכרו של עובד זר סכומים בגין החזרי האגרות ששילם המעביד לרשויות בגין קבלת אשרת עבודה לעובד הזר, או בגין סכום ששולם כ"היטל עובד זר".** אגרות והיטלים אלו מוטלים על המעביד, ואינם מהווים "חוב" של העובד למעביד.

**תקרת הניכוי החודשי המותר בגין ביטוח רפואי, מגורים הולמים, הוצאות נלוות, וחוב למעסיק, הינה 25% משכרו של העובד, ואין מעביד רשאי לנכות מעבר לכך.**

יודגש כי 25% המוזכרים לעיל מהווים הניכוי המרבי המותר משכרו של העובד, אך כאשר חישוב כל הניכויים המותרים מגיע לפחות מ-25%, אין המעסיק רשאי לנכות את מלוא ה-25%.

מעביד המעסיק עובד זר במסגרת עסק, חייב למסור לעובד מידי חודש פירוט בכתב של השכר והניכויים מהשכר (תלוש שכר).

להלן פירוט לגבי הניכויים המותרים משכרו של עובד זר:

**מס הכנסה** – תשלומים למס הכנסה ינוכו מהשכר של העובד על ידי מעבידו בהתאם לנתונים האישיים של העובד, ויועברו לשלטונות המס. מעביד אינו רשאי לנכות מהשכר של העובד הזר סכומים בשל היטל עובדים זרים שעליו לשלם לרשויות המס.

**ביטוח לאומי**- לצורך ביטוח לאומי, מעביד רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום של 0.17% משכר המשולם לעובד עד לסכום של כ-3482 ש"ח ו-0.69% מכל שקל של שכרו העולה על 3482 ₪ לצורך העברתו למוסד.

**ביטוח בריאות**- ביטוח הבריאות לעובד הינו על חשבון המעביד, אך מעביד רשאי לנכות משכרו של העובד הזר חלק מההוצאה בגין הביטוח הרפואי בהגבלות כלהלן:

לגבי עובד בסיעוד – עד מחצית הסכום שהוא שילם בעד הביטוח או עד 100 ₪, לפי הנמוך.  
לגבי עובד במקצוע אחר – עד שלישי מהסכום שהוא שילם בעד הביטוח או 100 ₪, לפי הנמוך.

#### **מגורים הולמים:**

אם המגורים המסופקים על ידי המעסיק לעובד **אינם** בבעלות המעסיק, אותו מעסיק רשאי לנכות משכר העובד סכומים בעד מגורים הולמים בהתאם לאזור המגורים, כמפורט בטבלה להלן:

<u>סכום בשקלים חדשים</u>	<u>אזור מגורים</u>
322	ירושלים
366.43	תל אביב
244.32	חיפה
244.32	מרכז
217.17	דרום
199.85	צפון

באם המגורים הינם **בבעלות המעביד**, הסכום המרבי המותר לניכוי הוא **מחצית** הסכום הנקוב לעיל בלבד.

#### **סכומים נלווים:**

מעביד רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום חודשי בגין שימוש במים, חשמל וארנונה שלא יעלה על סכומים כלהלן:

עובד בסיעוד המתגורר בבית המעסיק: 63.90 ₪  
עובד אחר: 74.52 ₪

## 9. מנוחה שבועית וחופשות:

**מנוחה שבועית-** לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, עובד זכאי למנוחה שבועית של לפחות 36 שעות רצופות, הכוללת את אחד מהימים שישי, שבת או ראשון, לפי דתו.

**חופשה שנתית-** כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום לפי הפירוט כלהלן:

בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות – 14 יום בשנה

בעד השנה החמישית – 16 יום בשנה

בעד השנה השישית – 18 יום בשנה

בעד השנה השביעית- 21 יום בשנה

יצוין כי מספר ימי החופשה דלעיל הם ימים קלנדאריים, הכוללים סופי שבוע, ולא ימי עבודה. כך, בשנת עבודתו הראשונה, אדם העובד 5 ימים בשבוע יקבל 10 ימי עבודה כחופשה בפועל, ומי שעובד 6 ימים בשבוע יקבל 12 ימי עבודה כחופשה בפועל. כלל זה נכון בהתאמה לגבי חישוב החופשה ביתר שנות העבודה.

החופשה תינתן בסוף שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה על פי תיאום בין העובד למעביד.

**חגים:** -לאחר שלושה חודשי עבודה זכאי עובד לתשלום עבור עד 9 ימי חג בשנה לפי הנהוג בעדתו, או לפי חגי ישראל, בהתאם לבחירת העובד, אם לא חלו אותם חגים ביום המנוחה השבועי.

**ימי מחלה:** עובד זכאי לתשלום דמי מחלה הנצברים לפי תקופת עבודתו --- יום וחצי של זכאות לכל חודש שבו עבד, עד 90 ימים בסך הכל, בכפוף להצגת אישור רפואי על הצורך בהיעדרות מעבודה. אין העובד זכאי לתשלום בגין היום הראשון למחלתו. בעד היום השני והשלישי למחלתו, חייב המעביד לשלם לעובד 37.5% משכרו הרגיל, ומהיום הרביעי והלאה --75% משכרו.

## 10. סיום יחסי עבודה:

**הודעה מוקדמת:**

עובד בשכר על בסיס חודשי העוזב מקום עבודה חייב לתת הודעה מראש למעבידו כלהלן:

–בששה חודשי העבודה הראשונים - יום אחד לכל חודש עבודה.

–מהחודש השביעי לעבודתו ועד תום החודש ה-11 – 6 ימים ועוד יומיים וחצי לכל חודש עבודה נוסף.

–בתום שנת העבודה הראשונה - חודש.

גם מעסיק המפטר עובד חייב לתת הודעה מראש, שאורכה נקבעת לפי וותק של העובד במקום העבודה כאמור לעיל.

עובד או מעביד שלא נתנו הודעה מוקדמת לפיטורים או להתפטרות, ישלמו פיצוי בגובה השכר הרגיל שהיה משולם לעובד באותה תקופה.

**פיצויי פיטורים:**

עובד שפוטר לאחר שעבד אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד במשך שנה לפחות, זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר חודש אחד

בגין כל שנת עבודה שעבד אצל המעביד או במקום העבודה. יצוין כי עובד שעבודתו נפסקה מחמת פטירה או פשיטת רגל של מעבידו,

ובתאגיד --- מחמת פירוקו או מחיקתו---זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר.

הסדרים מיוחדים בענין פיצויי פיטורים חלים על עובדי בנין זרים המועסקים על ידי תאגידי מורשים. הסדרים אלו יפורטו במסמך נפרד.

## 11. הגשת תלונות:

מעביד שלא שילם לעובדו הזר שכר מינימום, או שניכה משכרו של העובד סכומים מעבר למותר, או שלא קיים חובותיו בעניין חוזה עבודה, מגורים הולמים, ביטוח רפואי, תלוש השכר או הודעה מוקדמת לפיטורים, עבר עבירה על החוק וצפוי לקנס מינהלי של 5000 ₪ בגין כל הפרה כאמור. במקרים חמורים יוגש כתב אישום נגד מעסיק עברייני.

עובד שמעסיקו לא מילא אחר חובותיו הנ"ל רשאי לפנות בתלונה לאגף לאכיפת חוקי עבודה ביחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה בימי א-ה בין השעות 8:30 – 16:00 כלהלן:

ירושלים - רח' בן יהודה 34, מגדל העיר, קומה 13, טלפון: 6229835-02 פקס: 6229867-02

צפון - רח' פל-ים 7/9 בניין צים קומה א'- חיפה - טלפון: 8606716-04-17 פקס: 8606735-04

דרום - רח' אלומות 12, פארק תעשייה, עומר - טלפון: 6253005-08 פקס: 6253000-08

מרכז- רח' סלמה 53, תל אביב, טלפון: 5125428-03 פקס: 5125492-03

החוק מטיל עונש פלילי על מעביד המפטר עובד או הפוגע בשכרו או בתנאי עבודתו מחמת תלונה או תביעה שהגיש העובד על אי קיום חובותיו של המעביד כלפיו, או מחמת שסייע בתום לב לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה כאמור. עובד שפוטר או שתנאי ההעסקה שלו נפגעו כאמור רשאי להגיש תלונה ליחידת הסמך לעובדים זרים כנגד מעסיקו, כמפורט לעיל.

## **12. מתוכי כוח אדם (לשכות פרטיות):**

החוק אוסר על מתוכי כוח אדם או מי מטעמן לגבות סכומים מעובדים זרים מעבר לסכום העמלה המותרת שנקבעה בתקנות. תקנות שבהכנה יאפשרו לחברה כאמור לגבות עמלה מכסימלית בסך של עד 120% משכר המינימום החודשי החוקי (כ-900\$) ועלות כרטיס הטיסה של העובד הזר, בעד השמה בעבודה של עובד שנעשתה בעת היות העובד בחו"ל. סכום זה כולל כל עמלה שנגבתה על ידי מתווך כוח אדם בארץ המוצא של העובד.

על פי הצעת התקנות, לא יהא ניתן לגבות עמלה כלשהיא עבור השמתו בעבודה של עובד זר שבוצעה לאחר הגעת העובד לישראל.

עובד שנדרש לשלם סכום בניגוד לתקנות בקשר להשמתו בעבודה בישראל, או שיש לו תלונה כלשהיא נגד חברת כוח אדם, יוכל לפנות לממונה על רישוי חברות כוח אדם, דרך מנחם בגין 86, תל אביב, טל: 5634261/2-03.

## **13. מידע וסיוע משפטי:**

למידע ויעוץ כללי וכן סיוע משפטי לעובדים זרים ניתן לפנות לגופים וולנטריים (לא ממשלתיים) המטפלים בפניות עובדים כלהלן:

### **קו לעובד –**

סניף תל-אביב - 6883766-03 רח' י.ל. פרץ 17, תל אביב (ראשון, שני, שלישי 9:00 – 16:30, חמישי בין 12:00-18:00). מידע בשפה הסינית: יום ב' – 18:00-20:00.

סניף חיפה:

רח' העצמאות 118 קומה ב' חיפה, טל 8555788-04, פקס 8554357-04.

סניף ירושלים:

רח' שלומציון המלכה 18, טל' 6242801-02 פקס 6232868-02

סניף באר שבע:

רח' קק"ל 197, טל 6239619-08, פקס 6230531-08

**מוקד סיוע לעובדים זרים – 5602530-03, החשמל 33, תל אביב (א-ה 10:00-18:00, שישי: 10:00-13:00).**

**רופאים לזכויות האדם (ישראל) – 6873718-03.** טיפול רפואי בחינם, יעוץ בענייני זכויות חולים וביטוח רפואי, וייצוג מול חברות ביטוח: שעות הקליניקה: ראשון, שלישי ורביעי בין 17:00-21:00, שני – קליניקה לנשים: 17:00-21:00.

משטרת הגירה- מרכז מידע – 9189444-08

מספרי טלפון לשעת חירום:

משטרה: 100

מכבי אש: 101

מגן דוד אדום: 102