

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

Standard Employment Contract-(SEC) Caregiving - Version A- (When the Person with Disabilities (PWD) is also the employer of the caregiver, please sign this version of the SEC. If the employer of the caregiver is a first-degree family member of the PWD, or a legal guardian of the PWD, please sign Version B of the SEC). for Home Based (Live-In) Caregivers	חוזה העסקה סטנדרטי – עובד זר לסיעוד - נוסח א' = (כאשר המטופל הסיעודי הוא גם המעסיק, עליו לחתום על נוסח חוזה זה. אם המעסיק של המטפל הזר הוא בן משפחה מקרבה ראשונה של המטופל או אפוטרופוס, יש לחתום על חוזה העסקה סטנדרטי בנוסח ב') עבור עובדי סיעוד זרים המטפלים במטופלים סיעודיים בבתייהם, תוך מגורים בבית המטופל.
This Employment contract is executed and entered into by and between:	חוזה העסקה זה נערך ונחתם על ידי ובין:
A. Employer/PWD Mr./Ms.: _____ _____ ID No.: _____ Address/Workplace: _____ _____ (hereinafter referred to as "the Employer")	א. המעסיק/המטופל הסיעודי מר/גב': _____ מס' תעודת זהות: _____ כתובת/מקום העבודה: _____ _____ (להלן: "המעסיק")
AND THE	-I
B. Caregiver Mr./Ms.: _____ _____ Country of Citizenship _____ _____	ב. המטפל מר/גב': _____ מדינת אזרחות _____

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

Passport Number: _____	מס' דרכון: _____ (להלן: "המטפל")
(hereinafter referred to as "The Caregiver") Voluntarily binding themselves to the following terms and conditions:	המתחייבים מרצונם החופשי לתנאים הבאים:
1. EMPLOYER DECLARATIONS:	1. הצהרות מעסיק:
a. The Employer declares that he is a person with a disability holding a valid permit from the Population and Immigration Authority in Israel (hereinafter: PIBA) allowing him to employ a live-in foreign caregiver in his home to assist him with his activities of daily living.	א. המעסיק מצהיר שהוא אדם בעל מוגבלות המחזיק בהיתר בר תוקף מרשות האוכלוסין וההגירה בישראל (להלן: "רשות האוכלוסין") המתיר לו להעסיק עובד זר במתן טיפול סיעודי תוך מגורים בבית המעסיק, על מנת שיסייע לו בביצוע פעולותיו היום יומיות.
b. The Employer undertakes to employ the Caregiver in a full time position as a live-in caregiver providing home based caregiving services to the Employer as set out in this Standard Employment Contract and Annex A which sets out special needs and conditions of employment (hereinafter referred to: the SEC).	ב. המעסיק מתחייב להעסיק את המטפל במשרה מלאה, תוך מגורים בבית המעסיק, במתן שירותי טיפול ביתיים למעסיק כפי שנקבע בחוזה העסקה סטנדרטי זה ובנספח א' המפרט צרכים ותנאים מיוחדים של ההעסקה (להלן: "החוזה הסטנדרטי").
2. CAREGIVER DECLARATIONS:	2. הצהרות המטפל:
The Caregiver declares that he has understood the information about the employer's needs and the living conditions in the home of the employer as set out in this SEC, and that he is ready, willing and capable of carrying out the required difficult caregiving duties for the Employer on a full time basis in Israel, in good faith, including living in the home of the Employer throughout the regular work week.	המטפל מצהיר שהוא הבין את המידע בעניין צרכי המעסיק ותנאי המגורים בבית המעסיק כפי שצוינו בחוזה סטנדרטי זה, ושהוא מוכן, רוצה ומסוגל לבצע את תפקידי הטיפול הקשים הנדרשים עבור המעסיק במשרה מלאה בישראל, בתום לב, ובכלל זה תוך מגורים בבית המעסיק במהלך שבוע העבודה הרגיל.
3. GENERAL PROVISIONS:	3. הוראות כלליות:
a. This contract is written in the masculine form, but applies equally to both men and women.	א. חוזה זה נכתב בלשון זכר, אך חל באופן שווה הן על גברים והן על נשים.
b. In case of unforeseen contradiction between the conditions set out in this contract and the provisions of relevant Israeli Labour Law, including case-law, collective agreements and extension orders applying to employment	ב. במקרה שתתגלה סתירה בין התנאים שנקבעו בחוזה זה לבין משפט העבודה הישראלי הרלוונטי, ובכלל זה, פסיקה, הוראות הסכמים קיבוציים וצווים הרחבה החלים על תנאי ההעסקה של עובדים זרים לסיעוד המתגוררים בבית המטופלים

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

conditions of home based (live in) foreign caregivers, the current Israeli Labour Law provisions shall prevail.	הסיעודיים, הוראות משפט העבודה הישראלי שיהיו בתוקף הן שיחולו.
4. CAREGIVER DUTIES:	4. תפקידי המטפל:
The duties of the Caregiver shall be to provide diligent and skilled caregiving assistance to the Employer in order to assist him in carrying out his activities of daily living including household management, as reasonably required for the personal needs of the employer, such as dressing, bathing and cleaning, toileting and/or diapering, food preparation, cooking, eating, feeding and cleanup, giving prescribed medications, supervision, lifting, transferring, cleaning of Employer living quarters, purchases, laundry and accompanying the employer outside his home, as well as the special duties set out in Annex A to this SEC, as per instructions given to the Caregiver by the Employer or his representative. Domestic chores for other family members/ residents are excluded from the Caregiver's duties. Animal care, driving/chauffeur duties are also excluded from the Caregiver duties unless set out as special duties in Annex A.	תפקידי המטפל יהיו לספק סיוע סיעודי חרוץ ומיומן למעסיק, על מנת לסייע לו לבצע את פעולות החיים היומיומיות שלו, כולל ניהול משק בית, כפי הנדרש באופן סביר לצרכים האישיים של המעסיק, כגון הלבשה, רחצה וניקיון, סיוע בהליכה לשירותים ו/או החתלה, הכנת מזון, בישול, אכילה, האכלה וניקיון מתן תרופות מרשם, השגחה, הרמה, העברה, ניקיון המגורים של המעסיק, קניות, כביסה וליווי המעסיק מחוץ לביתו, וכן תפקידים מיוחדים שצוינו בנספח א' לחוזה סטנדרטי זה, הכל בהתאם להוראות שיינתנו למטפל על ידי המעסיק או נציגו. מטלות ביתיות עבור בני משפחה או דיירים אחרים אינן נכללות בתחום תפקידיו של המטפל. טיפול בבעל חיים, תפקידי נהיגה/הסעה אף הם אינם נכללים בתפקידי המטפל אלא אם כן הם פורטו כתפקידים מיוחדים בנספח א'.
In the performance of the duties of the caregiver, the employer shall comply with Israeli occupational safety and health standards.	במסגרת ביצוע תפקידיו של המטפל, המעסיק יציית לסטנדרטים של בטיחות ובריאות תעסוקתית של מדינת ישראל.
5. DURATION:	5. תקופת החוזה:
a. If this SEC is signed before the entry of the Caregiver to Israel, the duration of the employment shall be two (2) years from the date of the entry of the Caregiver into Israel with a valid B/1 caregiving work visa(hereinafter: the "contract duration"). If the Caregiver does not enter Israel within thirty (30) working days after the date of signing, this SEC will be null and void, unless the Parties agree to a reasonable extension of the above period.	א. אם חוזה סטנדרטי זה נחתם לפני כניסתו של המטפל לישראל, תקופת ההעסקה תהיה שנתיים ממועד הכניסה של המטפל לישראל עם אשרה מסוג ב/1 לענף הסיעוד בתוקף (להלן: "תקופת החוזה"). אם המטפל לא יכנס לישראל תוך שלושים (30) ימי עבודה לאחר מועד החתימה, חוזה סטנדרטי זה יהיה בטל ומבוטל, אלא אם הצדדים הסכימו להארכה סבירה של התקופה הנזכרת מעלה.

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

b. If the SEC is signed when the Caregiver is already in Israel, in case of extension or change of employers, the duration of employment shall be from _____ until _____.	ב. אם החוזה הסטנדרטי נחתם כאשר המטפל כבר נמצא בישראל, במקרה של הארכה או שינוי מעסיק, תקופת ההעסקה תהיה החל מ- _____ ועד _____.
c. The contract duration is subject to the continued validity of the Employment Permit held by the Employer and of the B/1 Visa and Work Permit held by the Caregiver both issued by PIBA as per PIBA procedures (hereinafter: the Permits) and both parties agree to take all required steps to extend the duration of the permits as necessary.	ג. תקופת החוזה כפופה להמשך תוקף ההיתר להעסקת עובד זר לסיעוד שבידי המעסיק ולהמשך תוקף האשרה ורישיון הישיבה והעבודה מסוג ב/1 שבידי המטפל, שניהם כפי שנופקו על ידי רשות האוכלוסין על פי הנהלים של רשות האוכלוסין (להלן: "ההיתרים") ושני הצדדים מסכימים לנקוט בכל הצעדים הנדרשים על מנת להאריך את תקופת ההיתרים על פי הנדרש.
d. After the contract duration and subject to the extension of the Permits as set out above, this contract shall continue to apply, provided that neither party to this contract has delivered one month's prior notice in writing to the other party concerning his desire to bring this contract to an end.	ד. לאחר תקופת החוזה ובכפוף להארכה של ההיתרים כפי שצוין לעיל, חוזה זה ימשיך לחול, בתנאי שאף אחד מהצדדים לחוזה זה לא נתן הודעה מוקדמת של חודש אחד בכתב לצד האחר בדבר רצונו להביא חוזה זה לסיום.
e. The above shall not derogate from the provision of Section 19 below.	ה. אין באמור לעיל לגרוע מהוראות סעיף 19 להלן.
6. WORKPLACE AND WORK WEEK:	6. מקום העבודה ושבוע העבודה:
a. The regular workplace will be the home of the Employer, located at his address as set out above in this SEC or any updated address of the Employer.	א. מקום העבודה הרגיל יהיה ביתו של המעסיק, הנמצא בכתובתו אשר צוינה מעלה בחוזה סטנדרטי זה או בכל כתובת עדכנית של המעסיק.
b. The regular work week of the Caregiver will be six (6) days a week, and the Caregiver agrees that he will be available to care for the Employer throughout the work week, as a live in caregiver, provided that the Caregiver is given reasonable breaks from active work for relaxation, personal needs, and sleep.	ב. שבוע העבודה הרגיל של המטפל יהיה בן שישה (6) ימים בשבוע, והמטפל מסכים להיות זמין לטיפול במעסיק במהלך שבוע העבודה, כעובד המתגורר בבית המעסיק, בתנאי שהמטפל מקבל הפסקות סבירות מעבודה פעילה לצורך רגיעה, צרכים אישיים ושינה.
Aside from the reasonable breaks, the Employer will endeavor to provide the Caregiver with at least eight (8) rest hours daily, subject to the special needs of the Employer.	מלבד הפסקות סבירות, המעסיק ישתדל לספק למטפל לפחות שמונה (8) שעות מנוחה ביממה, בכפוף לצרכים המיוחדים של המעסיק.

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

c. The Caregiver's duties are counted among those that require a special degree of personal trust. In addition, the Caregiver will reside in the accommodations provided by the Employer in the home of the Employer as set out in section 9 hereinafter. Thus, as per Israeli case law, the Caregiver will not be entitled to remuneration for overtime hours.	ג. תפקידי המטפל נחשבים לכאלה אשר דורשים מידה מיוחדת של אמון אישי. בנוסף, המטפל יתגורר במגורים אשר יסופקו על ידי המעסיק, בבית המעסיק, כפי שנקבע בסעיף 9 להלן. לפיכך, על פי הפסיקה הישראלית, המטפל לא יהיה זכאי לשכר עבור עבודה בשעות נוספות.
7. WEEKLY REST DAY, HOLIDAYS AND VACATION:	7. ימי מנוחה שבועיים, חגים וחופשות:
a. The Caregiver shall be entitled to a weekly day of rest of at least 25 consecutive hours on a day agreed upon by the parties (hereinafter: the weekly rest day).	א. המטפל יהיה זכאי ליום מנוחה שבועי של לפחות 25 שעות רצופות ביום שיוסכם לגביו על ידי הצדדים (להלן: יום המנוחה השבועי).
b. The Caregiver shall be entitled to 9 days off with pay per calendar year of work for his Religious/National Holidays or for Israeli Religious/National Holidays, when those Holidays fall during the contract duration but do not fall on the Weekly Rest Day of the Caregiver.	ב. המטפל יהיה זכאי ל-9 ימי חופשה בתשלום לכל שנת עבודה קלנדרית עבור החגים הדתיים/הלאומיים שלו או עבור חגים דתיים/לאומיים ישראליים, כאשר חגים אלו חלים בתקופת החוזה, אך לא חופפים את יום המנוחה השבועי של המטפל.
c. The Caregiver will be entitled to yearly paid vacation, after coordinating the dates of such with the Employer at least 14 days in advance. The number of vacation days for which the Caregiver is eligible will be as set out in the Yearly Vacation Law, 1951, and figured according to the length of time the Caregiver has been employed by the Employer during the calendar year. For the first five years of employment – the Caregiver will be eligible for 16 vacation days yearly (14 days not including the weekly rest day).	ג. המטפל יהיה זכאי לחופשה שנתית בתשלום, לאחר תיאום המועדים של החופשה עם המעסיק לפחות 14 יום מראש. מספר ימי החופשה אשר להם המטפל זכאי יהיו כפי שנקבע בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, ויחושבו בהתאם לאורך התקופה שהמטפל הועסק בה על ידי המעסיק בשנה הקלנדרית עבור חמש השנים הראשונות של ההעסקה – המטפל יהיה זכאי ל-16 ימי חופשה שנתיים (14 יום לא כולל את יום המנוחה השבועי).
The Caregiver and Employer may agree that the Caregiver may take only seven (7) vacation days per year and accumulate the unused paid annual vacation days to be used within two (2) consecutive years. If the Caregiver has not used his accrued paid	המטפל והמעסיק רשאים להסכים שהמטפל ייקח רק שבעה (7) ימי חופשה בשנה ויצבור את ימי החופשה השנתית הבלתי מנוצלים כך שינוצלו תוך השנתיים הבאות. אם המטפל לא ניצל את ימי החופשה בתשלום שצבר, הוא יהיה זכאי לקבל פיצוי כספי מהמעסיק עבור ימי החופשה הללו שלא נוצלו, בתום

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

vacation days, he will be eligible to receive monetary compensation from the Employer for those unused paid vacation days at the end of his employment by the Employer, , as set out in the Yearly Vacation Law, 1951.	תקופת ההעסקה אצל המעסיק, כפי שנקבע בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951.
8. MEDICAL INSURANCE AND SICK PAY:	8. ביטוח רפואי ותשלום בגין ימי מחלה:
a. The Employer shall provide the Caregiver with private Medical Insurance which includes all the services set out in the Foreign Worker Ordinance (Basket of Health Services for the Employee) 2001 for the duration of the employment. The Caregiver agrees to truthfully complete and sign any declaration or forms necessary for the entry into effect or for extending the validity of the medical insurance policy.	א. המעסיק יספק למטפל ביטוח רפואי פרטי הכולל את השירותים שנקבעו בצו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), תשס"א-2001, עבור תקופת ההעסקה. המטפל מסכים למלא באופן מהימן ולחתום על כל הצהרה או טופס נדרשים לצורך בניסה לתוקף או לצורך הארכת התוקף של פוליסת הביטוח הרפואי.
A copy of the medical insurance policy in a language the Caregiver understands, will be given by the Employer to the Caregiver and attached by the Employer as Annex B to this SEC, after the arrival of the Caregiver to Israel.	העתק של פוליסת הביטוח הרפואי בשפה שהעובד הזר מבין יינתן על ידי המעסיק למטפל ויצורף על ידי המעסיק כנספח ב' לחוזה סטנדרטי זה, לאחר הגעת המטפל לישראל.
b. The Employer may deduct from the Caregiver's monthly salary, up to half of the cost of the above medical insurance, as paid by the employer, or the maximum sum set out in the relevant Israeli regulations, whichever is lower. This deductible sum set out in Annex C is updated by the Israeli Government from time to time.	ב. המעסיק רשאי לנכות מהשכר החודשי של המטפל, עד מחצית מעלות הביטוח הרפואי הנזכר מעלה, כפי ששולם על ידי המעסיק או הסכום המקסימלי שנקבע בתקנות הישראליות הרלוונטיות, הנמוך מבניהם. הסכום המקסימלי לניכוי מצוין כנספח ג' לחוזה סטנדרטי זה והוא מתעדכן על ידי ממשלת ישראל מעת לעת.
c. If the Caregiver cannot work due to illness, he is not entitled to salary for the first day of such absence from work. The Caregiver shall be paid 50% of his salary by the Employer for the second and third consecutive days of absence and 100% of his salary from the fourth consecutive day of absence, upon presentation of a medical certificate certifying that he could not work due to illness. The above payments are subject to the Caregiver's cumulative period of sick leave entitlement which is one and a half days	ג. אם המטפל אינו יכול לעבוד בשל מחלה, הוא אינו זכאי לשכר בגין יום ההיעדרות הראשונה שלו מעבודה. המטפל יקבל תשלום בגובה 50% משכרו על ידי המעסיק עבור היום השני והשלישי של ההיעדרות ו-100% משכרו מהיום הרביעי להיעדרות, לאחר הצגת אישור רפואי המאשר שהוא לא יכול היה לעבוד בשל מחלה. הזכאות לתשלומים הנ"ל לא תעלה על התקופה המצטברת של הזכאות של המטפל לדמי מחלה, שהוא של יום וחצי עבור כל חודש אשר בו הועסק המטפל על ידי המעסיק, עד למקסימום של 90 יום.

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

for every month in which the Caregiver was employed by the Employer, up to a maximum of 90 days.	
9. ACCOMMODATIONS:	9. מגורים:
a. The Employer shall provide the Caregiver with suitable living accommodations in the home of the Employer for the entire duration of the employment, and for at least seven days after the termination of the employment. The Caregiver understands that he may not reside in accommodations outside the Employer's home during the regular work week, but that he may, if he so desires, reside outside the Employer's home during the Weekly Rest Day.	א. המעסיק יספק למטפל תנאי מגורים נאותים בבית המעסיק למשך כל תקופת ההעסקה ולפחות שבעה ימים לאחר סיום ההעסקה. המטפל מבין שהוא אינו רשאי להתגורר במקום מגורים מחוץ לבית המעסיק במהלך שבוע העבודה הרגיל, אך כי הוא רשאי, אם ירצה בכך, להתגורר מחוץ לבית המטופל במהלך יום המנוחה השבועי
b. The Caregiver hereby declares that he is not a tenant in the home of the Employer but that he is there with permission only and that he does not have any right of any kind whatsoever to any tenancy in the home nor shall the Tenant Protection Law (Consolidated Version) 5732-1972, and/or any other law that may replace it, apply to the Caregiver or to this contract.	ב. המטפל מצהיר בזאת שהוא אינו דייר בבית המעסיק, אלא שהוא נמצא שם ברשות בלבד ושאינו לו כל זכות מכל סוג שהוא לכל סוג של שכירות בבית וכמו כן לא יחולו על המטפל או על חוזה זה חוק הגנת הדייר (נוסח משולב) התשל"ב-1972 ו/או כל חוק אחר אשר עשוי להחליף אותו.
c. The Employer may deduct monthly sums from the salary of the Caregiver for the accommodations supplied to the Caregiver and for related expenses. The sums deducted shall not exceed the maximum sums set out in Israeli regulations, in accordance with the area of the country in which the home of the Employer is located and the ownership of the accommodations, as set out in Annex C and as updated by the Israeli government from time to time.	ג. המעסיק רשאי לנכות סכומים חודשיים משכרו של המטפל עבור המגורים המסופקים לו ולצורך הוצאות נלוות. הסכומים שינוכו לא יעלו על הסכומים המקסימליים שנקבעו בתקנות הישראליות, בהתאם לאזור במדינה אשר בו ממוקם בית המעסיק והבעלות במגורים, כפי שפורטו בנספח ג' וכפי שיעודכנו על ידי ממשלת ישראל מעת לעת.
10. SALARY AND DEDUCTIONS:	10. שכר וניכויים:
a. In exchange for carrying out his duties under this contract, the Employer shall pay the Caregiver a gross salary of _____ NIS (which shall not be less than Six thousand four hundred forty-three shekels and eighty-five	א. בתמורה לביצוע תפקידיו על פי חוזה זה, המעסיק ישלם לעובד הזר שכר ברוטו של _____ ₪ (אשר יעמוד על לא פחות מששת אלפים ארבע מאות ארבעים ושלושה

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

agorot- 6,443.85 NIS per month which is the 4 /2026) monthly minimum wage in Israel for full time employment. In case of a change in the relevant minimum wage in the State of Israel, the above gross salary shall be revised and shall not be less than the relevant minimum wage in force) (hereinafter: the salary).	שקלים ושמונים וחמש אגורות-6,443.85 לחודש, שהינו שכר המינימום החודשי בישראל נכון ל-4/2026) עבור עבודה במשרה מלאה. במקרה של שינוי בשכר המינימום הרלוונטי במדינת ישראל, שכר הברוטו שצוין מעלה ישונה ולא יעמוד על פחות משכר המינימום הרלוונטי (להלן: השכר).
b. If the Caregiver is employed on his weekly rest day or on his holiday (both of which consist of 25 hours) as set out in sections 7 (a) and (b) above, he shall be entitled to an additional payment of 150% of his daily salary.	ב. אם המטפל מועסק ביום המנוחה שבועי, או בחג שלו (שניהם של 25 שעות) כפי שנקבעו בסעיפים 7 (א) ו-(ב) מעלה, הוא יהיה זכאי לתשלום נוסף של 150% משכרו היומי.
c. The salary shall be paid by the end of the month for which it is paid, and no later than the 9th day of the following month. If the parties agree, the Employer may pay the Caregiver an advance or advances on the monthly salary, on earlier agreed upon dates, and the sums advanced shall be deducted from the salary	ג. השכר ישולם עד סוף החודש אשר עבורו מתקבל התשלום, ולא יאוחר מהיום ה-9 של החודש הבא. אם הצדדים מסכימים, המעסיק רשאי לשלם למטפל מקדמה או מקדמות בגין השכר החודשי, בתאריכים מוקדמים יותר שהוסכם עליהם, והסכומים שניתנו כמקדמה ינוכו מהשכר החודשי.
d. The salary shall be deposited in the Caregiver's bank account opened in the Caregiver's name in Israel in which no third party has rights or power of attorney. After receipt of the salary deposited in his bank account, the Caregiver may transfer all or part of the salary abroad as he desires.	ד. השכר יופקד לחשבון הבנק של המטפל שייפתח על שמו בישראל, שבו אין לצד שלישי כלשהו זכויות או ייפוי כוח. לאחר קבלת השכר שהופקד בחשבון הבנק שלו, המטפל רשאי להעביר את כל או חלק מהשכר מחוץ לישראל כפי שיחפוץ.
e. The Employer may deduct from the salary, obligatory deductions as per Israeli law (such as Income Tax deductions) which are transferred by the Employer to the relevant authority for the Caregiver, advance payments of salary, and the permitted deductions as set out in Israeli law and regulations and in this SEC, for accommodations, related expenses and the medical insurance. The employer may also deduct from the monthly salary sums on account of specific debts owed by the	ה. המעסיק רשאי לנכות משכר הברוטו שצריך להיות משולם כפי שנקבע מעלה, ניכויי חובה בהתאם לחוק הישראלי (כגון ניכויי מס הכנסה) אשר יועברו על ידי המעסיק לרשות הרלוונטית עבור המטפל), תשלומי מקדמה של שכר וניכויים מותרים כפי שנקבעו בחוק ובתקנות הישראליות ובחוקה סטנדרטי זה עבור מגורים, הוצאות נלוות והביטוח הרפואי. המעסיק אף רשאי לנכות מסכומי השכר החודשיים חובות ספציפיים שהמטפל חייב למעסיק, בתנאי שהמטפל הסכים לכך בכתב בשפה שהוא מבין.

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

Caregiver to the Employer, on condition that the Caregiver agreed in writing in a language he understands.	
f. Permitted deductions from salary for accommodations and related expenses, medical insurance and specific debts as set out in subsection (e), shall not exceed 25% of the salary on any given month. In the final month of employment, the Employer may deduct from the final salary all outstanding debts of the Caregiver, and the 25% limitation will not apply.	ו. ניכויים מותרים מהשכר עבור מגורים והוצאות נלוות, ביטוח רפואי וחובות ספציפיים כפי שנקבעו בתת סעיף (ה), לא יעלו על 25% מהשכר בכל חודש נתון. בחודש האחרון של ההעסקה, המעסיק רשאי לנכות מהשכר הסופי את כל החובות שטרם נפרעו של המטפל, ומגבלת ה-25% לא תחול.
g. If the Employer receives a "Caregiving Benefit" from the Israeli National Insurance Institute or from other relevant bodies, through a Caregiving Company, part of the monthly salary and work conditions of the Caregiver under law and under this SEC, may be paid directly to the Caregiver's bank account in Israel on behalf of the Employer by the responsible Caregiving Company as per instructions of the National Insurance Institute or the relevant body.	ז. אם המעסיק מקבל גמלת סיעוד מהמוסד לביטוח לאומי או מגופים רלוונטיים אחרים, באמצעות חברת סיעוד, חלק מהשכר החודשי ומתנאי העבודה של המטפל על פי חוק ועל פי חוזה סטנדרטי זה, יכולים להיות משולמים ישירות לחשבון הבנק של המטפל בישראל בשם המעסיק, על ידי חברת הסיעוד האחראית על פי הוראות המוסד לביטוח לאומי או הגוף הרלוונטי.
11. SEVERANCE PAY AND PENSION:	11. פיצויי פיטורים ופנסיה:
a. After the Caregiver has completed six (6) months of work, in addition to the above salary, the employer will be responsible to pay the Caregiver, a sum as set out in the Pension Extension Order, currently 12.5% (6.5% for Pension and 6% for Severance Pay) of the gross monthly salary of the Caregiver as defined in the Severance Pay Regulations (Calculation of Severance Pay and Resignation Which is Considered as Dismissal), 5742-1964 for each month in which the Employer employs the Caregiver. In addition, if the Caregiver is eligible for severance pay as per the 1963 Severance Pay Law, 5723-1963, the Employer shall be responsible for adding any outstanding sums as per that law. The above sums shall be paid no	א. לאחר שהמטפל השלים שישה (6) חודשי עבודה, בנוסף לשכר שצוין מעלה, המעסיק יהיה אחראי לשלם למטפל סכום כפי שנקבע בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני, העומד כיום על 12.5% (6.5% עבור פנסיה ו-6% עבור פיצויי פיטורים) משכר הברוטו החודשי של המטפל, כפי שהוגדר בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, עבור כל חודש אשר בו המעסיק מעסיק את המטפל. בנוסף, אם המטפל זכאי לפיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, המעסיק יהיה אחראי להוסיף כל סכום נדרש על פי חוק זה. הסכומים שצוינו מעלה ישולמו לא יאוחר מסוף תקופת ההעסקה.

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

later than at the end of the employment period.	
b. Notwithstanding the provisions of subsection (a) above, the Employer may instruct the National Insurance Institute to deposit monthly pension and severance pay deposits for the Caregiver into the "Foreign Caregivers Deposit Fund"(hereinafter: the Fund) held by PIBA. Similarly, if a portion of the Caregiver's salary is paid through a Caregiving Company as set out in section 10 (g) above, that Company will be responsible for depositing its appropriate share of the monthly contributions for pension and severance pay deposits into the Fund. In such cases, subsection (a) above will not apply concerning the sums deposited in the Fund, and the Caregiver will receive the accumulated sums from PIBA, less legal deductions, after leaving Israel permanently, or at the airport at the time of his permanent departure from Israel, as per an application filed to PIBA in a timely manner. If the Caregiver overstays in Israel illegally, a portion of the accumulated sum will be deducted by PIBA for each month of illegal unjustified overstay, and after 6 months of such overstay the Caregiver will forfeit the entire sum. Details concerning the Fund, deposits, Caregiver applications and deductions etc. are as set out in the Foreign Workers Regulations (Foreign Worker Deposit) 2016, in PIBA procedures, and in the National Insurance Law (Consolidated Version), 5755-1955	ב. על אף האמור בהוראות תת סעיף (א) מעלה, המעסיק רשאי להנחות את המוסד לביטוח לאומי להפקיד הפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים עבור המטפל ב"חשבון פיקדון לעובד זר"(להלן: "הפיקדון") המנוהל על ידי רשות האוכלוסין. באופן דומה, אם חלק משכר המטפל משולם באמצעות חברת סיעוד כפי שנקבע בסעיף 10 (ג) מעלה, החברה הזו היא שתהיה אחראית להפקדת החלק המתאים של התשלומים החודשיים עבור הפקדות פנסיה ופיצויי פיטורים לחשבון הפיקדון. במקרים אלה, תת סעיף (א) מעלה לא יחול על הסכומים שהופקדו בחשבון הפיקדון והמטפל יקבל את הסכומים שנצברו מרשות האוכלוסין, פחות ניכויים על פי חוק, לאחר עזיבתו את ישראל לצמיתות, או בשדה התעופה בעת עזיבתו לצמיתות את ישראל, על פי בקשה שהוגשה לרשות האוכלוסין בעוד מועד. אם המטפל ישהה בישראל מעבר למותר באופן בלתי חוקי, חלק מהסכום שנצבר ינוכה על ידי רשות האוכלוסין עבור כל חודש של שהות יתר בלתי חוקית בלתי מוצדקת, ולאחר 6 חודשים של שהות יתר כזו יפסיד את הסכום כולו. פרטים באשר לפיקדון, הפקדות, בקשות המטפל, ניכויים וכו' נקבעו בתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), תשע"ו-2016, בנהלים של רשות האוכלוסין ובחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה-1995..
c. For the avoidance of doubt, it is hereby clarified that the Fund is a bank account supervised by PIBA according to Israeli law and regulations, and is not a pension fund as defined according to Israeli law and regulations.	ג. למען הסדר ספק, מובהר בזה כי הפיקדון הוא חשבון בנק בפיקוח רשות האוכלוסין וההגירה בהתאם לחוק ולתקנות בישראל, ואינו קרן פנסיה כהגדרתו בחוק ובתקנות הישראליות.
12. FOOD AND DRINK IN THE WORKPLACE:	12. מזון ומשקאות במקום העבודה:

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

a. The Caregiver will provide for his own meals at his own expense.	א. המטפל יספק לעצמו ארוחות על חשבונו.
b. Notwithstanding the above, if the Caregiver agrees in writing in a language he understands, to receive a portion of his monthly salary in the value of food and non-alcoholic drinks paid for by the Employer to be consumed by the Caregiver in the workplace, then the prevailing/customary market value of such food and drinks consumed in the workplace shall be considered part of the Caregiver's monthly salary (as payment in kind) and such value shall not exceed ten percent (10%) of the gross Israeli monthly minimum wage	ב. על אף האמור לעיל, אם המטפל מסכים בכתב בשפה שהוא מבין לקבל חלק משכרו החודשי כשווה ערך למזון ומשקאות לא אלכוהוליים ששולמו על ידי המעסיק לצורך צריכתו של המטפל במקום העבודה, אזי שווי השוק הרווח/הנהוג של מזון ומשקאות אלו שנצרכים במקום העבודה ייחשבו לחלק מהשכר החודשי של המטפל (כתשלום בשווה כסף) והשווי האמור לא יעלה על עשרה אחוזים (10%) של שכר המינימום החודשי בישראל
13. NATIONAL INSURANCE INSTITUTE:	13. המוסד לביטוח לאומי:
The Employer shall register the employment of the Caregiver with the National Insurance Institute for coverage available to foreign Caregivers under Israeli Law, specifically, work accident, bankruptcy of the employer, and maternity benefits. A copy of the above registration shall be provided by the Employer to the Caregiver.	המעסיק ירשום את ההעסקה של המטפל במוסד לביטוח לאומי עבור הכיסוי הניתן לעובדים זרים על פי החוק הישראלי, שהינו בגין תאונת עבודה, פשיטת רגל של המעסיק ודמי לידה. העתק של הרישום שצוין מעלה יסופק על ידי המעסיק למטפל.
In case of death of the Caregiver as a result of a work accident, the insurance benefits shall be paid to his legal heirs as stated in the National Insurance Institute Law.	במקרה של מוות של המטפל כתוצאה מתאונת עבודה, תגמולי הביטוח ישולמו ליורשים החוקיים שלו כקבוע בחוק הביטוח הלאומי.
14. AIRLINE EXPENSES:	14. הוצאות טיסה:
The Caregiver will pay for his airline tickets, inclusive of travel insurance, from his country to Israel, as well as upon his return from Israel to his country, except as set out in Section 18(b).	המטפל ישלם עבור כרטיסי הטיסה שלו, כולל ביטוח נסיעות, מארצו לישראל, וכן על חזרתו מישראל לארצו, מלבד כפי שנקבע בסעיף 18 (ב).
15. RECUPERATION PAY:	15. דמי הבראה:
In addition to the salary and other monetary entitlements set out above, and as per the Extension Order Concerning Employer Contributions for Recuperation and Recreation Payments, 2017, the Caregiver is entitled to receive yearly Recuperation Pay from the Employer, provided that he has fully completed his first full year of work for the	בנוסף לשכר ולזכויות כספיות אחרות שנקבעו מעלה, ובהתאם לצו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, 2017, המטפל זכאי לקבל תשלום שנתי של דמי הבראה מהמעסיק, בתנאי שהוא השלים במלואה את שנת עבודתו הראשונה עבור המעסיק. סכום זה יחושב על פי התעריף שיעודכן על ידי ממשלת ישראל במועד התשלום (418 ₪ ליום נכון לשנת 2024), כדלהלן:

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

Employer. This sum is computed at the rate as updated by the Israeli Government at the time of payment (NIS 418 per day as of 2024), as follows:	
a. For the first year of employment – 5 days b. For the second and third years of employment- 6 days c. For the fourth and fifth years of employment – 7 days	א. עבור השנה הראשונה של ההעסקה – 5 ימים ב. עבור השנה השנייה והשלישית של ההעסקה – 6 ימים ג. עבור השנה הרביעית והחמישית של ההעסקה – 7 ימים
For additional years of employment of the Caregiver by the Employer, the recuperation pay will be figured according to the number of years of employment as set out in the above extension order.	עבור שנות העסקה נוספות של המטפל על ידי המעסיק, תשלום דמי ההבראה יחושב בהתאם למספר שנות העסקה כפי שנקבעו בצו ההרחבה הנזכר מעלה.
16. CONTACT NUMBERS:	16. מספרים ליצירת קשר:
The following may be contacted in case of questions or filing of complaints which have not been resolved amicably between the Caregiver and the Employer or the Employer's representative.	יש ליצור קשר באמצעים הבאים במקרה של שאלות או הגשת תלונות אשר לא נפתרו באופן ידידותי בין המטפל והמעסיק או נציג מטעם המעסיק.
a. For the Caregiver - The PIBA Call Center for foreign workers: 1-700-707-889. b. The Ombudsman for Foreign Worker's rights in the Israeli Ministry of Labor: 074-7696161, or email: ForeignR@labor.gov.il c. The relevant Embassy in Israel.	א. לעובד הזר - מוקד הפניות של רשות האוכלוסין: 1-700-707-889 ב. הממונה על זכויות עובדים זרים בישראל במשרד העבודה: 074-7696161, או באמצעות דואר אלקטרוני: ForeignR@Labor.gov.il ג. שגרירות ארצו של העובד הזר.
17. DISPUTE RESOLUTION:	17. יישוב סכסוכים:
a. The Parties shall endeavor to resolve any dispute that may arise from the implementation of this SEC by amicable means.	א. הצדדים יחתרו ליישוב כל סכסוך אשר עלול להתעורר בעקבות יישום חוזה סטנדרטי זה באמצעים ידידותיים.
b. If the parties fail to amicably settle the dispute, the parties may resort to available remedies and refer the matter to the Courts of the State of Israel to be resolved in accordance with applicable Israeli law.	ב. אם הצדדים לא יצליחו ליישב באופן ידידותי את הסכסוך, הצדדים רשאים לפנות לקבלת הסעדים האפשריים ולהפנות את העניין לבתי המשפט של מדינת ישראל על מנת שיושבו בהתאם לחוק הישראלי המתאים.
c. In case of disagreement between the languages, the English language version of the contract shall prevail.	ג. במקרה של סתירה בין השפות, הנוסח בשפה האנגלית של חוזה זה יהיה הנוסח המחייב.
18. REPATRIATION:	18. השבה למולדת:
a. In case of imminent danger due to war, calamity, or other similar circumstances,	א. במקרה של סכנה מידית בשל מלחמה, אסון או נסיבות דומות אחרות, המעסיק או נציג מטעמו

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

the employer or his representative shall provide reasonable assistance to the caregiver, including relocation to safe sites if possible. If the Caregiver decides to return to his country, the Employer or his representative shall endeavor to provide reasonable assistance.	יספקו סיוע סביר למטפל, כולל שינוי מיקום למקום מוגן אם ניתן. אם המטפל מחליט לשוב לארצו, המעסיק או נציג מטעמו ישתדלו לספק סיוע סביר.
b. The medical insurance policy of the caregiver, to be attached as Annex B, shall contain provisions on repatriation of the caregiver in the event of a medical condition which renders the caregiver incapable of continuing his employment, covering payment of airfare.	ב. פוליסת הביטוח הרפואי של המטפל, אשר תצורף כנספח ב', תכלול הוראות לגבי החזרתו למדינתו של המטפל במקרה של מצב רפואי אשר בגינו יהפוך המטפל לבלתי מסוגל להמשיך את העסקתו, תוך כיסוי תשלום תעריפי הטיסה.
c. In the event of death of Caregiver during the term of this SEC, shipment of Caregiver's remains shall be as set out in the medical insurance policy.	ג. במקרה של מות המטפל במהלך תקופת חוזה סטנדרטי זה, משלוח של גופת המטפל יהיה בהתאם למה שיקבע בפוליסת הביטוח הרפואי.
19. PRE-TERMINATION:	19. סיום העסקה לפני תום החוזה:
Without prejudice to the accrued benefits of the Caregiver under Israeli Labour Law, as well as the requirement for the Employer to explain the reason for the intended pre-termination and consider the response of the Caregiver before deciding upon the pre-termination, either party may pre-terminate the contract after having made a genuine and sincere attempt to carry out the provisions of the SEC in good faith and after giving legal prior written notice as required by Israeli laws and procedures (required except in cases of abuse).	מבלי לפגוע בתנאים שנצברו עבור המטפל על פי חוקי העבודה בישראל, וכן בדרישה מהמעסיק להסביר את הסיבה לסיום ההעסקה המיועד לפני תום החוזה ושקילות תגובת המטפל לפני קבלת החלטה לגבי סיום מוקדם של ההעסקה, כל צד רשאי לסיים את החוזה לפני הזמן, לאחר שעשה ניסיון כן ואמתי לבצע את הוראות החוזה הסטנדרטי בתום לב ולאחר מסירת הודעה חוקית מוקדמת מראש, כפי הנדרש בחוקים ובנהלים של מדינת ישראל (נדרש חוץ מאשר במקרים של התעללות).
20. COMMUNICATION AND PASSPORT:	20. תקשורת ודרכון:
a. The Employer shall not prevent the Caregiver from having and reasonably using cellular phones or other means of communication, at the Caregiver's expense.	א. המעסיק לא ימנע מהמטפל להחזיק ולעשות שימוש סביר בטלפון סלולרי או באמצעי תקשורת אחרים, על חשבונו של המטפל.
b. The Employer shall not withhold the Caregiver's passport against his will.	ב. המעסיק לא יחזיק בדרכונו של המטפל בניגוד לרצונו.
21. LOANS/PAYMENT ON ACCOUNT:	21. הלוואות/תשלום על חשבון:
Without derogating from the provisions of Section 10(e), any loans/debts of the Caregiver from the Employer and payments	מבלי לגרוע מהוראות סעיף 10 (ה), כל הלוואות/חובות של המטפל כלפי המעסיק ותשלומים

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

thereof in a manner agreed upon, shall be in writing and in a language that the Caregiver understands.	מוסכמים בגינם, יהיו בכתב ובשפה שהעובד הזר מבין.
22. OTHER PROVISIONS:	22. הוראות אחרות:
a. Foreign Travels: The Caregiver should notify the labor section of his country's embassy in Israel before joining the Employer in foreign travels, as per his country's requirements. In case the Employer requires that the caregiver accompany him in foreign travels, the Employer shall provide travel Insurances and visa assistance for the Caregiver, including re-entry visa to Israel, at the Employer's expense.	א. נסיעות מחוץ לישראל: המטפל יודיע למחלקת העבודה בשגרירות מדינתו לפני שיצטרף למעסיק בנסיעות לחוץ לארץ וזאת ככל שמדינתו דורשת. במקרה שהמעסיק דורש שהמטפל ילווה אותו בנסיעות לחוץ לארץ, המעסיק יספק ביטוח נסיעות וסיוע בהשגת וויזה עבור המטפל, כולל ויזת כניסה מחדש לישראל (אינטר-ויזה) על חשבון המעסיק.
b. Mutual Respect/ Lawful Behavior: The Parties agree to carry out their obligations under this SEC in a respectful and lawful manner in accordance with Israeli Law which prohibits <i>inter alia</i> , abuse and harassment. In case of violation of this section, each party may have recourse to the protections set out in Israeli Law.	ב. כבוד הדדי/התנהגות חוקית: הצדדים מסכימים לבצע את התחייבויותיהם על פי חוזה סטנדרטי זה באופן מכבד וחוקי בהתאם לחוק הישראלי אשר אוסר, בין היתר, התעללות או הטרדה. במקרה של הפרה של סעיף זה, כל צד רשאי לקבל את ההגנות שנקבעו בחוק הישראלי.
c. Notice of employment conditions: This SEC replaces the Employment Conditions Notice in accordance with the Notification of Employee and Candidate (Employment Conditions and Procedure for Selection and Admission to Work) 5762-2002, law and regulations.	ג. הודעה לעובד: חוזה סטנדרטי זה מחליף את ההודעה לעובד על תנאי עבודתו בהתאם לחוק ההודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 ותקנותיו.
23. NO ALTERATION:	23. ללא שינויים:
No provisions of this contract shall be altered, amended or substituted in a way that is detrimental to either Party.	אין לשנות, לתקן או להחליף אף הוראה בחוזה זה באופן שיזיק לאחד הצדדים.
In witness whereof , the parties having read and understood all the provisions of this contract hereby freely manifest their full acceptance of terms, conditions and conveyance embodied herein, by their respective signatures.	ולראיה , הצדדים, לאחר שקראו והבינו את כל ההוראות של חוזה זה, מצהירים בזאת, מרצונם החופשי, על קבלה מלאה על ידם של התנאים וההתקשרות המגולמים במסמך זה, באמצעות חתימותיהם.
Date: : ____/____/____	תאריך: ____/____/____

SEC version A (When Employer is the PWD)- Hebrew- English -2026

Signature of Employer	חתימת המעסיק
Date: : ____/____/____	תאריך: ____/____/____
Signature of Caregiver	חתימת המטפל
Attached:	מצורפים בזאת:
Annex A – Description of special needs and conditions of employment Annex B – Medical Insurance Policy in a language the Caregiver understands – (when the contract is signed before arrival of the Caregiver in Israel --- to be attached by Employer after arrival of the Caregiver in Israel) Annex C –Obligatory and Permitted Monthly Deductions	נספח א'- תיאור צרכים ותנאים מיוחדים של ההעסקה נספח ב'- פוליסת ביטוח רפואי בשפה שהמטפל מבין – (כאשר החוזה נחתם לפני הגעת המטפל לישראל - -- תצורף על ידי המעסיק לאחר הגעת המטפל לישראל) נספח ג'-ניכוי חובה ורשות חודשיים