

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

1. Standart mehnat shartnomasi Isroil Davlatida sanoat tarmog'ida ishlovchi xorijiy ishchi uchun	1. Standard Employment Contract For a Foreign Worker in the Industry Sector in the State of Israel	1. חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה במדינת ישראל
Ushbu mehnat shartnomasi quyidagi tomonlar o'rtasida tuzildi: a. Ish beruvchi _____ Ro'yxatga olish raqami: _____ Manzil: _____ Qonuniy vakil (Janob/Xonim): _____ Lavozimi: _____ Mobil telefon raqami: _____ (keyingi o'rinlarda: "Ish beruvchi") Va b. Xodim Janob/Xonim: _____ Pasport raqami: _____ Manzil: _____ Mobil telefon raqami: _____ (keyingi o'rinlarda: "Xodim")	This employment contract is made by and between: a. The employer _____ Reg. No.: _____ Address _____ By the legal representative, Mr./Ms. _____ Title: _____ Mobile No.: _____ (Hereinafter: "the Employer") and b. The employee, Mr./Ms.: _____ _____ Passport No.: _____ Address: _____ Mobile No.: _____ (Hereinafter: "the Employee")	חוזה העסקה זה נערך בין: א. המעסיק _____ מס' רישום: _____ כתובת _____ על ידי הנציג החוקי, מר/ גב' _____ תיאור התפקיד: _____ מספר טלפון נייד: _____ (להלן "המעסיק") לבין ב. עובד _____ מר/גב': _____ מספר דרכון: _____ כתובת: _____ מספר טלפון נייד: _____ (להלן "העובד")
2. Ish beruvchi va Xodim (keyingi o'rinlarda: "Tomonlar") quyidagi shartlar va majburiyatlarga rozilik bildiradilar: Umumiy qoidalar Ushbu shartnoma erkak jinsida yozilgan, ammo u erkaklar va ayollarga teng darajada tatbiq etiladi. Agar Isroilda amaldagi mehnat qonunchiligiga, shu jumladan sud amaliyotiga, umumiy va maxsus jamoa shartnomalari/kelishuvlariga (agar mavjud bo'lsa) hamda Xodimning mehnat sharoitlariga tatbiq etiladigan kengaytirish buyruqlariga (agar mavjud bo'lsa) muvofiq, ushbu standart mehnat shartnomasida va uning ilovalarida (keyingi	2. The Employer and the Employee (hereinafter: "the Parties") hereby agree to the following conditions and covenants: General provisions This contract is worded in the masculine language, but it applies to equally to both men and women. If the conditions of employment under the relevant labor laws in Israel, including case law, general and special collective agreements/arrangements (if relevant) and extension orders applicable to the employee's	2. המעסיק והעובד (להלן: "הצדדים") מסכימים בזאת לתנאים ולהתניות הבאים: הוראות כלליות חוזה זה נכתב בלשון זכר, אך הוא חל באופן שווה על גברים ונשים כאחד. במקרה שתנאי ההעסקה לפי דיני העבודה הרלוונטיים בישראל, לרבות פסיקה, הסכמים/הסדרים קיבוציים כלליים ומיוחדים (אם רלבנטי) וצווי הרחבה החלים על תנאי העסקה של העובד (אם רלבנטי), עדיפים על אלו שבחוזה סטנדרטי זה על נספחיו (להלן: החוזה) התנאים

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

o'rinlarda: "Shartnoma") nazarda tutilgan shartlardan ko'ra Xodim uchun qulayroq mehnat shartlari mavjud bo'lsa, qulayroq shartlar ustuvor hisoblanadi. Tomonlar qonunda belgilangan shartlardan ko'ra Xodim uchun qulayroq mehnat shartlari to'g'risida kelishish huquqiga ega.	conditions of employment (if relevant) are more advantageous to the employee than those contained in this standard contract, including the appendices hereto (hereinafter: "the Contract"), the more advantageous conditions shall prevail. The parties shall be entitled to agree on conditions of employment more advantageous than those stipulated in the law.	המיתבים יגברו. הצדדים רשאים להסכים על תנאי עבודה מיתבים לקבוע בד"ן.
3. Ish beruvchining bayonotlari va majburiyatlari Ish beruvchi shu bilan _____ sanoat tarmog'idagi korxona ekanligini, _____ sanasidagi mazkur sanoat tarmog'i uchun kengaytirish buyrug'i va/yoki _____ sanasidagi umumiy/jamoa shartnomasi, undagi sanoat tarmog'ining eng kam ish haqi, kasallik kunlari, ta'til, ijtimoiy imtiyozlar, to'lovlar va bonuslar hamda boshqa qulayroq shartlar to'g'risidagi qoidalari bilan birgalikda, ushbu shartnomaning _____ ilovasi sifatida ilova qilinganligini, ushbu shartnoma va uning ilovalari ingliz tiliga yoki Xodim tushunadigan boshqa tilga tarjima qilinganligini hamda u Xorijiy ishchilar to'g'risidagi 5751–1991-yilgi Qonunning 1M-moddasiga muvofiq xorijiy ishchilarni ishga qabul qilish uchun Aholi va immigratsiya organidan (keyingi o'rinlarda: "Ruxsatnoma" va "Organ") tegishli amal qiluvchi ruxsatnomaga ega ekanligini ma'lum qiladi. Kompaniya/Ish beruvchining nomi – _____ _____ shahrida joylashgan, kocha manzil: _____, Isroil. Ish beruvchi shu bilan Xodimni quyida belgilangan to'liq stavkadagi lavozimga ishga qabul qilish majburiyatini oladi, Ruxsatnoma shartlariga va ushbu shartnomada belgilangan qoidalarga muvofiq. Ish beruvchi Isroilning mehnat xavfsizligi va sog'liqni saqlash standartlariga rioya qiladi hamda Mehnat nazorati (Tashkil etish), Ma'lumot berish va Xodimlarni o'qitish to'g'risidagi 5759–1999-yilgi Qoidalarga amal qiladi. Ish beruvchi yoki uning nomidan ish yurituvchi, Xodim tushunadigan tilda so'zlasha oladigan vakil, ushbu shartnomada ko'rsatilgan mobil	3. The Employer's declarations and obligations The Employer hereby declares that it is a _____ enterprise in the _____ industry, that an extension order for the _____ industry and/or a general/collective agreement dated _____, whose more advantageous provisions as to the industry minimum wage, sick days, leave, social benefits, fees and bonuses, together with any other more advantageous conditions, are set out as Appendix _____ hereto, are applicable to the parties hereto (the Employer is responsible for attaching this contract and its appendices, translated into English or any other language the Employee understands), and that it holds a valid permit from the Population and Immigration Authority (hereinafter: "the Permit" and "the Authority", respectively) for the employment of foreign workers under Section 1M of the Foreign Workers Law, 5751-1991. Name _____ of the _____ company/Employer _____, located in the _____ city: _____ address _____ St.: _____, Israel. The Employer declares that it undertakes to employ the Employee in a Full-Time Position (as defined below), in accordance with the conditions of the Permit, and as stipulated herein. The Employee shall meet the Israeli occupational safety and health standards, and comply with the Labor Inspection (Organization) (Disclosure and Employee Training) Regulations, 5759-1999. The	3. הצהרות וחובות המעסיק המעסיק מצהיר בזאת, כי הוא מפעל _____ בענף _____ אשר על הצדדים לחוזה חלים צו הרחבה בענף _____ ו/או הסכם קיבוצי כללי/מיוחד מיום _____ שהוראותיו המיטיבות לעניין שכר מינימום ענפי, ימי מחלה, חופשה, הפרשות סוציאליות, עמלות ובנוסים וכן כל תנאי מיתבי אחר מפורטות כנספח _____ לחוזה זה (באחריות המעסיק לצרף כנספח) נוסח מתורגם של חוזה זה ונספחיו בשפה האנגלית או בשפה שהעובד מבין), כי הוא מחזיק בהיתר תקף מאת רשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "ההיתר" ו"הרשות" בהתאמה) להעסקת עובדים זרים לפי סעיף 1'ג' לחוק עובדים זרים, התשנ"א- 1991. שם _____ החברה/המעסיק _____ נמצא בעיר: _____, כתובת רחוב: _____, ישראל. המעסיק מצהיר, כי הוא מתחייב להעסיק את העובד במשרה מלאה (כהגדרתה להלן), לפי תנאי ההיתר, וכפי שנקבע בחוזה זה. המעסיק יעמוד בתקני הבטיחות והבריאות התעסוקתיים בישראל ויפעל על פי תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים), תשנ"ט-1999. המעסיק או נציג מטעמו אשר דובר בשפה שהעובד מבין יהיה זמין, אישית או באמצעות מספר הטלפון הסוללרי המופיע לעיל בחוזה, להנחות את העובד ולהשיב לעובד על שאלותיו בנוגע לתפקידים בכפוף לחוזה לפי הצורך. המעסיק יוודא כי

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

telefon raqami orqali shaxsan yoki telefon orqali Xodimning lavozimiga oid zarur bo'lganda uning murojaatlariga javob berish uchun mavjud bo'ladi. Ish beruvchi barcha mehnat yo'riqnomalari, jumladan mehnat xavfsizligi bo'yicha yo'riqnomalar, Xodimga u tushunadigan tilda yetkazilishini ta'minlaydi hamda Xodimga uning tilida javob berish uchun Xodim tushunadigan tilda so'zlasha oladigan vakilni taqdim etadi. Ish beruvchi Isroilning mehnat qonunchiligiga, shu jumladan sud amaliyotiga, jamoa shartnomalariga (qo'llanilishi mumkin bo'lgan hollarda) va kengaytirish buyruqlariga muvofiq ish joyidagi mehnatni tashkil etish va Xodimning aniq ish tartibini boshqarish huquqiga ega. Ish beruvchi ushbu shartnoma imzolanishi bilan Xodimga qonunga, jamoa shartnomalariga va kengaytirish buyruqlariga muvofiq Xodimga beriladigan barcha huquqlarni o'z ichiga olgan ilovani taqdim etish majburiyatini oladi. <u>Bundan tashqari, Ish beruvchi ushbu shartnomada va alohida ilovada Xodimning lavozimi hamda uning 9.5.0001-sonli Sanoat tarmog'ida xorijiy ishchilar uchun ishga joylashtirish ruxsatnomasi va yashash/ishlash ruxsatnomasiga arizalarni ko'rib chiqish tartibining C.2-bo'limiga muvofiq ish haqi guruhini ko'rsatadi.</u>	Employer or a representative acting on his behalf, who speaks a language the Employee understands, shall be available, in person or via the mobile phone number appearing in this contract above, to instruct the Employee and respond to any inquiries by the Employee concerning his position, subject to the contract, if needed. The Employer shall ensure that all the work instructions, including safety at work instructions, are delivered to the Employee in a language the Employee understands, and make available to the Employee a representative acting on behalf of the Employer, to provide a response to the Employee in the Employee's language. The Employer shall have a managerial prerogative to manage and control the business arrangements and work arrangements at the workplace, including the Employee's specific work arrangements, in accordance with the labor laws in Israel, including case law, collective agreements (which are or may be applicable) and extension orders. The Employer undertakes to deliver to the Employee, on the execution hereof, an appendix containing all the rights available to the Employee under law, by virtue of collective agreements and extension orders. <u>In addition, the Employer shall state herein and also in a separate appendix, the Employee's position and his wage group under Section C.2. of Procedure No. 9.5.0001 for the Handling of Applications for an Employment Permit and a Residence/Work Permit for Foreign Workers in the Industry Sector.</u>	כלל הנחיות העבודה לרבות הנחיות בטיחות בעבודה יועברו לעובד בשפה שהעובד מבין ויעמיד לרשות העובד נציג מטעם המעסיק שיתן מענה לעובד בשפתו. למעסיק יש פרורגטיבה ניהולית לנהל ולשלוט בהסדרים העיסוקיים ובהסדרי העבודה במקום העבודה, כמו גם בהסדרי העבודה הספציפיים של העובד, בהתאם לדיני העבודה בישראל, לרבות פסיקה, הסכמים קיבוציים (החלים/יחולו בעתיד) וצווי הרחבה. המעסיק מתחייב למסור לעובד במעמד החתימה על הסכם עבודה זה, נספח הכולל את כל הזכויות המגיעות לעובד בדיון מכוח הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה. <u>כמו כן, יפרט המעסיק בחוזה זה וכן בנספח נפרד את תפקידו של העובד ומיקומו בדרגת שכר הקבוע בסעיף ג.2. לנהל מספר 9.5.0001 בדבר טיפול בבקשות למתן היתר ורשיון שהייה ועבודה לעובדים זרים בענף התעשייה.</u>
4. Xodimning bayonotlari Xodim shu bilan ushbu shartnomada belgilanganidek, Isroilda to'liq stavkadagi Xodim sifatida undan talab qilinadigan vazifalarni vijdonan bajarishga tayyor va qodir ekanligini ma'lum qiladi. Xodimning Organ tartib-taomillariga muvofiq ish joyini o'zgartirish huquqiga yoki ushbu shartnomani unda belgilangan tartibda bekor qilish bo'yicha Tomonlarning huquqiga putur yetkazmagan holda,	4. The Employee's declarations The Employee declares that he is willing and able to perform, in good faith, the duties required of him as a full-time employee in Israel as stipulated herein. Without derogating from the Employee's right to change the place of his employment in accordance with the Authority's procedures, or the right of the Parties hereto to terminate this contract as stipulated herein, the	4. הצהרות העובד העובד מצהיר כי הוא מוכן, רוצה ומסוגל לבצע בתום לב את החובות הנדרשות ממנו כעובד, במשרה מלאה בישראל כפי שנקבע בחוזה זה. מבלי לגרוע מזכותו של העובד לשנות את מקום עבודתו בהתאם לנהלי הרשות, או מזכות הצדדים לחוזה זה להביא את החוזה לסיומו כפי שנקבע בזאת, העובד מצהיר כי במהלך תקופת החוזה (כמוגדר להלן) כמו גם

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Xodim shartnoma amal qilish muddati davomida (quyida belgilanganidek) va uning har qanday uzaytirilgan muddatlari davomida faqat Ish beruvchi uchun ishlashini ma'lum qiladi.	Employee declares that during the term of the contract (as defined below), and during any extensions thereof, he shall only work for the Employer.	במהלך הארכות שתינתנה בגין כך, הוא יעבוד אך ורק בעבור המעסיק.
5. Xodimning vazifalari Xodimning vazifalari quyidagilardan iborat: yoki ushbu shartnomaga ilova qilingan (*) ilovada ko'rsatilganidek. Ish beruvchi yoki uning nomidan ish yurituvchi vakil Xodimning lavozimi ta'rifini ish ehtiyojlariga hamda Xodimning ko'nikmalari va malakasiga muvofiq, Xodim tushunadigan tilda yozma ravishda o'zgartirish huquqiga ega, bunda Xodimning oldindan roziligi talab etiladi va bunday rozilik Xodimning xabardorligi bilan beriladi.	5. Duties of the Employee The Employee's duties shall be as follows: or as stated in Appendix (*) hereto. The Employer or a representative acting on its behalf shall be entitled to change the definition of the Employee's position, in writing and in a language the Employee understands, according to work needs and the Employee's skills and qualifications, and subject to the Employee's prior written consent, which shall be given with the Employee's knowledge.	5. תפקידי העובד תפקידי העובד הם כמפורט להלן: או כמפורט בנספח (*) לחוזה זה המעסיק או נציג מטעמו רשאים לשנות את הגדרת התפקיד של העובד בכתב ובשפה שהעובד מבין, בהתאם לצורכי העבודה ולכישורי העובד ובכפוף להסכמת העובד שתינתן בכתב ומראש ובידיעתו.
6. Shartnoma muddati Ushbu shartnoma bo'yicha ishga kirish sanasi quyidagicha bo'ladi: Agar ushbu shartnoma Xodim Isroilga kelishidan oldin tuzilgan bo'lsa — amal qiluvchi B/1 ish vizasi bilan Xodimning Isroilga kirgan sanasi. Yuqoridagilarga qaramay, agar ushbu shartnoma Xodim Isroilga kelganidan keyin tuzilgan bo'lsa, Xodim Isroilga kelganidan keyin Ish beruvchini o'zgartirgan taqdirda, ishga kirish sanasi ushbu shartnoma tuzilgan sana yoki _____ sanasi, qaysi biri kechroq bo'lsa, o'sha sana bo'ladi.	6. Term of the contract The date of commencement of employment hereunder shall be: If this contract is executed before the Employee reaches Israel – the date of the Employee's entry into Israel, with a valid B/1 work visa. Notwithstanding the foregoing, if this contract is executed after the Employee reaches Israel, in the event that the Employee changes employers after reaching Israel, the date of commencement of employment shall be the date of execution hereof or _____, whichever is later.	6. תקופת החוזה תאריך תחילת ההעסקה לפי חוזה זה יהא כדלקמן: אם חוזה זה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - החל מתאריך כניסתו של העובד לישראל, עם אשרת עבודה תקפה מסוג ב/1. על אף האמור לעיל, אם חוזה זה נחתם לאחר שהעובד כבר הגיע לישראל, במקרה בו העובד החליף מעסיק לאחר שהגיע לישראל, אזי תאריך תחילת ההעסקה יהא בתאריך החתימה על חוזה זה או ביום _____, המאוחר מביניהם.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Ishga qabul qilish muddati. Ushbu shartnoma bo'yicha ishga qabul qilish muddati Xodim va Ish beruvchi tomonidan ushbu shartnoma tuzilgan kundan boshlab bir yilni tashkil etadi, sharti bilan, butun muddat davomida Ish beruvchi Xodimni ishga qabul qilish uchun amal qiluvchi ruxsatnomaga ega bo'lsa va Xodim Ish beruvchi uchun ishlashga ruxsat beruvchi amal qiluvchi ishlash ruxsatnomasiga ega bo'lsa. Mazkur muddat Xodimning ishlash ruxsatnomasi va Ish beruvchining ishga qabul qilish ruxsatnomasi amal qilishiga hamda Tomonlarning kelishuviga muvofiq, har safar qo'shimcha bir yillik muddatlarga avtomatik ravishda uzaytiriladi. Shartnoma muddati tugaganidan so'ng va yuqorida qayd etilgan ruxsatnomalarning uzaytirilishiga bog'liq holda, ushbu shartnoma Tomonlarning o'zaro yozma kelishuvi bilan qo'shimcha bir yillik muddatlarga uzaytirilishi mumkin, sharti bilan Tomonlardan hech biri ikkinchi Tomonga shartnomani bekor qilish to'g'risida bir oy oldin yozma xabar bermagan bo'lsa. Yuqoridagilar Tomonlarning ushbu shartnomani quyida keltirilgan "Ishga qabul qilishni tugatish" bo'limiga muvofiq hamda 5761–2001-yildagi Oldindan xabardor qilish to'g'risidagi qonun (Ishdan bo'shatish va iste'foga chiqish) qoidalariga muvofiq bekor qilish huquqiga putur yetkazmaydi.	Term of employment. The term of employment hereunder is one year from the date of execution hereof by the Employee and the Employer, provided that throughout such term, the Employer holds a valid permit for the employment of the Employee, and the Employee holds a work permit permitting him to work for the Employer. The said term shall be automatically extended by additional one-year periods, subject to the validity of the Employee's work permit and the Employer's employment permit, and subject to the Parties' agreement. At the end of the term of the contract, and subject to the extension of the permits as referred to above, the contract may be extended by additional one-year periods, by mutual express written agreement between the Parties, provided that none of the Parties delivers to the other party one month's written notice of termination of the contract. The foregoing shall not derogate from the Parties' right to terminate this contract in accordance with the conditions stipulated in the Advance Notice of Dismissal and Resignation Law, 5761-2001, under the "Termination of employment" section below.	תקופת העבודה. תקופת העבודה לפי הסכם זה היא שנה ממועד חתימתו על ידי העובד והמעסיק, כל עוד ביד המעסיק קיים היתר בתוקף להעסיק את העובד, וכל עוד ביד העובד קיים רישיון עבודה המתיר לו לעבוד אצל המעסיק. תקופה זו תוארך אוטומטית לתקופות נוספות, כאשר משך תקופת ההארכה עד שנה בכל פעם, וזאת בכפוף לתוקפם של רישיון העבודה של העובד והיתר העבודה של המעסיק, ובכפוף להסכמת הצדדים. בתום משך החוזה, ובכפוף להארכת ההיתרים כמוגדר לעיל, ניתן להאריך את החוזה לתקופות נוספות בנות שנה (1) כל אחת, בהתאם להסכמה הדדית ומפורשת של הצדדים בכתב, ובתנאי שאף אחד מהצדדים לחוזה זה לא מסר הודעה מוקדמת בכתב של חודש ימים לצד השני בנוגע לרצונו להביא חוזה זה לסימו. האמור לעיל לא יגרע מזכותם של הצדדים להביא חוזה זה לסימו בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001, לפי סעיף "סיום העסקה" להלן.
7. Ish joyi, ish haftasi, qo'shimcha ish va tanaffuslar Xodimning odatdagi ish joyi yuqorida ko'rsatilgan ish joyining manzilida yoki Ish beruvchi belgilashi mumkin bo'lgan boshqa odatdagi ish joyida bo'ladi (keyingi o'rinlarda: "Ish joyi"). Xodimning odatdagi ish haftasi olti (6) ish kunigacha bo'ladi, bunda Xodim quyida belgilanganidek olti (6) smenagacha ishlaydi (keyingi o'rinlarda: "Smena").	7. The place of work, work week, overtime and breaks The regular work place shall be in the address of the place of work as defined above, or at any changed regular place of work as the Employer may determine (hereinafter: "the Place of Work"). The Employee's regular work week shall consist of up to six (6) workdays, during which the Employee shall work up to six (6) shifts as defined below (hereinafter: "Shift"). The Employee's position shall be full-time, consisting of	7. מקום העבודה, שבוע העבודה, שעות נוספות והפסקות מקום העבודה הרגיל יהיה בכתובת מקום העבודה כמוגדר לעיל או בכל כתובת מעודכנת של מקום העבודה כפי שנקבע על ידי המעסיק (להלן: "מקום העבודה"). שבוע העבודה הרגיל של העובד יכלול עד שישה (6) ימי עבודה, במהלכם יעבוד העובד עד שש (6) משמרות, כהגדרתן להלן (להלן: "משמרת"). העובד יעבוד במשרה מלאה, המורכבת מארבעים ושתיים

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Xodimning lavozimi to'liq stavkali bo'lib, haftasiga qirq ikki (42) muntazam ish soatidan iborat bo'ladi. Smenalar. Variant A: Ish joyidagi ish sutkasiga yigirma to'rt (24) soat davomida ikki (2) yoki uch (3) smenada quyidagicha amalga oshiriladi (Ish beruvchi tomonidan to'ldiriladi): Ikki (2) smena har yigirma to'rt (24) soatda, ular quyidagilardan iborat bo'ladi: Ertalabki smena (____ - ____) va Tungi smena (____ - ____); Uch (3) smena har yigirma to'rt (24) soatda, ular quyidagilardan iborat bo'ladi: Ertalabki smena (____ - ____), Kechki smena (____ - ____) va Tungi smena (____ - ____); Variant B: Ish joyidagi ish quyidagi tartibda amalga oshiriladi (Ish beruvchi tomonidan to'ldiriladi): _____ _____ Har bir Smenaning ish soatlari, shu jumladan qo'shimcha ish vaqti, vaqti-vaqti bilan Ish beruvchi tomonidan belgilanadi. Xodim quyidagi 10(g)-bandga muvofiq ishlangan qo'shimcha ish vaqti uchun qo'shimcha ish haqi oladi. Qo'shimcha ish vaqti 5711–1951-yildagi Ish vaqti va dam olish to'g'risidagi qonun, 2018-yildagi Isroil iqtisodiyotida ish haftasini qisqartirish to'g'risidagi kengaytirish buyrug'i hamda mehnat muddati davomida amal qilishi mumkin bo'lgan boshqa tegishli qonun yoki me'yoriy hujjatlarga muvofiq hisoblanadi. Tungi smena. Kamida ikki (2) soat davom etadigan, soat 22:00 dan 06:00 gacha bo'lgan smena tungi smena hisoblanadi. Tungi smena yetti (7) muntazam ish soatidan oshmasligi kerak. Shubha tug'ilmasligi uchun, yettinchi soatdan keyin bajarilgan har qanday ish qo'shimcha ish vaqti hisoblanadi. Bundan tashqari, Ish beruvchi	forty-two (42) regular work hours per week. Shifts. Option A: The work at the Place of Work shall be performed 24/7, in two (2) or three (3) Shifts per twenty-four (24) hours, as follows (to be filled in by the Employer): Two (2) Shifts per twenty-four (24) hours, which shall consist of a morning Shift (____ - ____) and a night Shift (____ - ____); Three (3) Shifts per twenty-four (24) hours, which shall consist of a morning Shift (____ - ____), an evening Shift (____ - ____) and a night Shift (____ - ____); Option B: The work at the Place of Work shall be performed in the following format (to be filled in by the Employer): _____ _____ The work hours of each Shift shall be determined, from time to time, by the Employer, including overtime. The Employee shall receive overtime pay for overtime worked (in accordance with Subclause 10(g) below). Overtime shall be calculated in accordance with the Hours of Work and Rest Law, 5711-1951, the extension order on the shortening of the work week in the Israeli economy, 2018, and any other relevant law or regulation that may be in effect during the term of employment. Night Shift. A Shift having a duration of no less than two (2) hours, between 22:00-6:00 (ten at night until six the next morning) is a night Shift. A night Shift shall not exceed seven (7) ordinary work hours. For the avoidance of any doubt, any work performed after the seventh hour shall be deemed overtime. In addition, the Employer may not employ the Employee during night Shifts for more than seven (7) days during a period of fourteen (14) days. Restrictions on overtime. Under the law and regulations in Israel, the Employee may not work	(42) שעות עבודה רגילות בשבוע. משמרות. אופציה א': העבודה במקום העבודה מתבצעת מסביב לשעון, בשתיים (2) או שלוש (3) משמרות לכל עשרים וארבע (24) שעות, כדלקמן (למילוי ע"י המעסיק): שתי (2) משמרות לכל עשרים וארבע (24) שעות, אשר תכלולנה משמרת בוקר (____ - ____) ומשמרת לילה (____ - ____); שלוש (3) משמרות לכל עשרים וארבע (24) שעות, אשר תכלולנה משמרת בוקר (____ - ____), משמרת ערב (____ - ____) ומשמרת לילה (____ - ____); אופציה ב': העבודה במקום העבודה מתבצעת במתכונת כדלקמן (למילוי ע"י המעסיק): _____ _____ שעות העבודה של כל משמרת תיקבענה, מעת לעת, על ידי המעסיק, לרבות בשעות נוספות. העובד יקבל תגמול מיוחד בעבור שעות נוספות (לפי סעיף קטן 10(ז) להלן), ושעות נוספות תחושבנה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ולצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, 2018, כמו גם כל חוק או תקנה רלוונטיים שיהיו בתוקף במהלך תקופת ההעסקה. משמרת לילה. משמרת במהלך פרק זמן שלא יפחת משעתיים (2) בין השעות 22:00-6:00 (עשר בערב לשש בבוקר למחרת), היא משמרת לילה. משמרת לילה לא תעלה על שבע (7) שעות עבודה רגילות. למען הסר ספק, כל עבודה שתבוצע לאחר השעה השביעית נחשבת לשעה נוספת. בנוסף, המעסיק אינו רשאי להעסיק את העובד במשמרות לילה במשך יותר משבעה (7) ימים במהלך פרק זמן של ארבעה עשר (14) יום. מגבלות המוטלות על שעות נוספות. על פי החוק והתקנות בישראל, העובד אינו רשאי לעבוד שעות נוספות בכמות העולה על איזו מבין שתי האפשרויות הבאות אלא אם התקבל היתר מיוחד כדין : שש עשרה (16) שעות נוספות בשבוע, וארבע (4) שעות
---	--	---

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Xodimni o'n to'rt (14) kunlik davr ichida ketma-ket yetti (7) kundan ortiq tungi smenada ishlatishi mumkin emas. Qo'shimcha ish vaqtiga oid cheklovlar. Isroil qonunchiligi va me'yoriy hujjatlariga muvofiq, Xodim maxsus ruxsatnoma olmasdan quyidagi me'yorlardan ortiq qo'shimcha ishlashi mumkin emas: Haftasiga o'n olti (16) soat qo'shimcha ish va kuniga to'rt (4) soat qo'shimcha ish. Shuning uchun, ish kuni (Smena) qo'shimcha ish vaqtini ham o'z ichiga olgan holda 12 ish soatidan oshmasligi kerak va ish haftasi qo'shimcha ish vaqtini ham o'z ichiga olgan holda ellik sakkiz (58) ish soatidan oshmasligi kerak. Agar Xodim Isroilda Ish beruvchiga berilgan umumiy yoki maxsus ruxsatnomaga muvofiq haftalik dam olish kuni davomida ishga jalb etilsa, Ish beruvchi Xodimga Xodim ishga qabul qilingan ruxsatnoma shartlariga muvofiq boshqa dam olish soatlarini taqdim etadi. Yuqoridagilar Isroilda qo'shimcha ish vaqtiga nisbatan amaldagi va tegishli umumiy hamda maxsus ruxsatnomalarga muvofiq bo'lib, Mehnat vazirligi tomonidan chiqarilishi yoki e'lon qilinishi mumkin bo'lgan har qanday ruxsatnoma yoki qoidalarga muvofiq o'zgartirilishi mumkin.	overtime in an extent exceeding any of the following, without duly obtaining a special permit therefor: Sixteen (16) hours of overtime per week and four (4) hours of overtime per day. Therefore, a workday (Shift) shall not exceed 12 work hours, including overtime, and a work week shall not exceed fifty-eight (58) work hours, including overtime. If the Employee is employed during his weekly rest under a general or special permit granted to the Employer, the Employer shall provide alternative hours of rest to the Employee, in accordance with the conditions of the permit under which the Employee is employed. The foregoing is in accordance with the current and relevant general and specific permits applicable to overtime work in Israel, and may be subject to changes in accordance with any permits or regulations that may be issued or promulgated by the Ministry of Labor, as may be applicable.	נוספות ביום. לפיכך, משמרת יומית לא תעלה על 12 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, ושבוע עבודה לא יעלה על חמישים ושמנה (58) שעות עבודה, כולל שעות נוספות; הועסק העובד במנוחתו השבועית בהתאם להיתר כללי או מיוחד שניתן למעסיק, על המעסיק לתת לעובד שעות מנוחה חלופיות בהתאם לקבוע בהיתר שעל פיו הועסק העובד. האמור לעיל הנו בהתאם להיתרים הכלליים והספציפיים הנוכחיים והרלבנטיים החלים על עבודה בשעות נוספות בישראל, והוא עשוי להיות כפוף לשינוי בהתאם להיתרים או לתקנות עתידיים שיתקנו על ידי משרד העבודה, כפי שהם עשויים לחול.
8. Tanaffuslar Xodim har bir Smena uchun faol ish vaqtida dam olish va ovqatlanish maqsadida qirq besh (45) daqiqalik tanaffus olish huquqiga ega bo'ladi, shu jumladan kamida o'ttiz (30) daqiqalik uzluksiz tanaffus. Ushbu kichik bandga muvofiq tanaffus uchun haq to'lanmaydi (agar amaldagi jamoa shartnomasida boshqacha belgilangan bo'lmasa). Biroq, agar Xodimning Ish joyida bo'lishi zarur bo'lsa va Ish beruvchi undan tanaffus vaqtida ham u yerda qolishni talab qilsa, Xodim buning uchun haq olish huquqiga ega bo'ladi. Agar Xodimdan Ish beruvchining ehtiyojlari sababli Smenani bo'lish talab qilinsa, bo'lingan Smena qismlari orasidagi tanaffus 5711–	8. Breaks: The Employee shall be entitled to forty-five (45) minutes of break from active work per Shift, for rest and refreshment, including on consecutive break of no less than thirty (30) minutes. A break under this sub-clause shall be unpaid (unless otherwise stipulated in the applicable collective agreement). However, if the Employee's presence at the Place of Work is essential, and he is required by the Employer to stay there during the break, the Employee shall be entitled to payment therefor. If the Employee is requested to split the Shift due to the Employer's needs, the duration of break between the parts of the split Shift shall not exceed three (3) hours,	8. הפסקות: העובד יקבל הפסקה מעבודה פעילה של ארבעים וחמש (45) דקות למשמרת, לצורך מנוחה והתרענות, כולל הפסקה רציפה אחת של לא פחות משלושים (30) דקות. הפסקה לפי סעיף קטן זה לא תשולם (אלא אם כן צוין אחרת בהסכם קיבוצי החל). עם זאת, אם נוכחותו של העובד במקום העבודה היא חיונית והוא נדרש להישאר במקום העבודה במהלך ההפסקה על ידי המעסיק, העובד יהא זכאי לתשלום בגין הפסקה כזו. במקרה שהעובד יתבקש לפצל את המשמרת בשל צורך של המעסיק, ההפסקה בין חלקי המשמרת המפוצלת לא תימשך יותר משלוש (3) שעות, בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. בין משמרת אחת למשמרת הבאה אחריה, תהיה הפסקה

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

1951-yildagi Ish vaqti va dam olish to'g'risidagi qonunga muvofiq uch (3) soatdan oshmasligi kerak. Bir Smena bilan keyingi Smena o'rtasida kamida sakkiz (8) soatlik tanaffus bo'lishi kerak.	in accordance with the Hours of Work and Rest Law, 5711-1951. Between one Shift and the next, there shall be a break of no less than eight (8) hours.	של לא פחות משמונה (8) שעות.
9. Haftalik dam olish kuni, bayramlar va ta'tillar Haftalik dam olish kuni. Xodim ketma-ket kamida o'ttiz olti (36) soatlik muntazam haftalik dam olish kuniga ega bo'ladi (keyingi o'rinlarda: "Haftalik dam olish kuni"). Haftasiga yigirma besh 25 soatlik dam olish joriy etilgan korxonalarda, unga nisbatan qo'llaniladigan jamoa shartnomasiga muvofiq, bu Ish beruvchi tomonidan ushbu shartnomaga ilova qilinadigan ilovada ko'rsatiladi. Xodim quyidagi kunlardan birini Haftalik dam olish kuni sifatida tanlaydi: Shanba, Yakshanba yoki Juma. Xodim shu bilan _____ni o'zining Haftalik dam olish kuni sifatida tanlaydi. Yuqoridagilarga qaramay, agar Ish beruvchining ehtiyojlari talab qilsa, Ish beruvchi haftalik ish jadvalini o'zgartirishi mumkin. Bundan tashqari, Ish beruvchida mavjud bo'lgan tarmoq bo'yicha umumiy ruxsatnoma yoki amal qiluvchi maxsus ruxsatnomaga muvofiq, Ish beruvchi Xodim Haftalik dam olish kunida ishlashi kerakligi haqida qaror qabul qilishi mumkin va Xodim qonunga muvofiq kompensatsiya qilinadi. Bayramlar. Xodim ishga kirgan birinchi oydan boshlab yiliga to'qqiz (9) haq to'lanadigan bayram kuniga o'z diniy/milliy bayramlari uchun yoki Isroildagi diniy/milliy bayramlar uchun ega bo'ladi (Xodimning tanloviga ko'ra – Xodim o'z tanlovini yozma ravishda bildiradi) (keyingi o'rinlarda: "Bayramlar"), bunda Bayramlar Haftalik dam olish kuniga to'g'ri kelmasligi shart. Shubha tug'ilmasligi uchun, Bayramlar Xodimning haq to'lanadigan yillik ta'tilini hisoblashda inobatga olinmaydi. Bundan tashqari, agar Bayramlarning barchasi yoki bir qismi Xodimning Haftalik dam olish kuniga to'g'ri kelsa, Xodim boshqa bayram kunlari yoki oshirilgan haq olish huquqiga ega bo'lmaydi. Shubha tug'ilmasligi uchun, agar Xodim mazkur	9. Weekly day of rest, holidays and leaves Weekly day of rest. The Employee shall be entitled to a regular weekly rest (hereinafter: "Weekly Day of Rest") of at least thirty-six (36) consecutive hours (in enterprises where a 25 hour weekly rest is provided, in accordance with a collective agreement applicable thereto, this shall be stated by the Employer in an appendix to this contract), during one of the following days, at the Employee's choice: Saturday, Sunday or Friday. The Employee hereby chooses _____ as his Weekly Day of Rest. Notwithstanding the foregoing, where the Employer's needs require it, the Employer may change the weekly schedule of work. In addition, subject to the existence of a sector general permit or a valid special permit held by the Employer, the Employer may decide that the Employee must work during his Weekly Day of Rest, and the Employee shall be compensated in accordance with the law. Holidays. The Employee shall be entitled, from the first month of his employment, to nine (9) paid holiday days per year for his religious/national holidays, or for religious/national holidays in Israel (at the Employee's option – the Employee shall state his choice in writing) (hereinafter: "the Holidays"), provided that such Holidays do not occur on the Weekly Day of Rest. For the avoidance of any doubt, the Holidays shall not be taken into account in the calculation of the Employee's paid annual leave, as referred to above. In addition, if all or part of the Holidays occur on the Employee's Weekly Day of Rest, the Employee shall not be entitled to alternative holiday days or increased remuneration. For the avoidance of any doubt, if the Employee does not choose the said Holiday days, the Employer shall pay	9. יום מנוחה שבועי, חגים וחופשות יום מנוחה שבועי. העובד יהא זכאי למנוחה שבועית קבועה (להלן: "יום מנוחה שבועי") של שלושים ושש (36) שעות רצופות לפחות (במפעלים שבהם נהוגה מנוחה שבועית של 25 שעות בהתאם להסכם קיבוצי החל על המפעל, יצוין הדבר בנספח לחוזה על ידי המעסיק) במהלך אחד מהימים הבאים, בהתאם לבחירת העובד: יום שבת, ראשון או שישי. העובד בוחר בזאת את יום _____ כיום המנוחה השבועי שלו. על אף האמור לעיל, כאשר צרכי המעסיק מחייבים זאת, המעסיק רשאי לשנות את לוח הזמנים השבועי של העבודה. כמו כן, בכפוף לקיומו של היתר כללי ענפי או היתר מיוחד בתוקף בידי המעסיק, המעסיק רשאי להחליט כי על העובד לעבוד ביום המנוחה השבועי שלו, והעובד יפוצה בהתאם לדין. חגים. העובד יהא זכאי החל מהחודש הראשון לעבודתו לתשעה (9) ימי חופשה בתשלום בשנה בעבור החגים הדתיים/הלאומיים שלו, או בעבור חגים דתיים/לאומיים בישראל (על פי בחירת העובד, שתצוין בכתב) (להלן: "החגים"), כאשר החגים אינם חלים ביום המנוחה השבועי. למען הסר ספק, החגים לא יילקחו בחשבון במניין החופשה השנתית בתשלום של העובד, כמצוין להלן. בנוסף, במקרה שהחגים (או חלק מהם) חלים ביום המנוחה השבועי של העובד, העובד לא יהא זכאי לימים חלופיים של חופשה או לתגמול מוגדל. למען הסר ספק, ככל ולא בחר העובד את ימי החג כאמור, ישלם לו המעסיק את ימי החג הנהוגים בישראל. חופשה שנתית בתשלום. העובד יהא זכאי לחופשה שנתית בתשלום (להלן: "חופשה"), לכל שנה קלנדרית. מספר ימי החופשה להם זכאי העובד יהיה כמוגדר בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, והוא יחושב בהתאם למשך הזמן בו הועסק העובד בכל שנה קלנדרית. בחמש שנות העבודה הראשונות, יהא העובד זכאי לששה עשר

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Bayram kunlarini tanlamasa, Ish beruvchi unga Isroil bayramlari uchun haq to'laydi. Haq to'lanadigan yillik ta'til. Xodim har bir kalendar yili uchun haq to'lanadigan yillik ta'tilga ega bo'ladi (keyingi o'rinlarda: "Ta'til"). Xodim ega bo'ladigan Ta'til kunlari soni 5711–1951-yildagi Yillik ta'til to'g'risidagi qonunga muvofiq belgilanadi va har bir kalendar yilida Xodim ishlagan davrga qarab hisoblanadi. Ishning dastlabki besh yili davomida Xodim yiliga o'n olti (16) haq to'lanadigan Ta'til kuniga ega bo'ladi (bu o'n to'rt (14) kunga teng, Haftalik dam olish kunlari hisobga olinmaydi), haftasiga 6 kun ishlanadigan joylarda yoki o'n ikki (12) kun (Haftalik dam olish kunlari hisobga olinmaydi), haftasiga 5 kun ishlanadigan joylarda. Xodim Ta'tilga chiqishdan kamida o'n to'rt (14) kun oldin Ish beruvchining roziligini olganidan so'ng Ta'tilga chiqishi mumkin. Ta'til sanalari Ish beruvchining ehtiyojlariga qarab Ish beruvchi tomonidan belgilanadi va agar Tomonlar hamda ishchilar qo'mitasi (agar Ish joyida mavjud bo'lsa) o'rtasida boshqacha kelishilmagan bo'lsa, Ta'til uzluksiz bo'ladi, shuningdek berilgan har qanday Ta'til ketma-ket kamida yetti (7) Ta'til kunidan iborat bo'lishi shart. Ixtiyoriy kunlar. Yuqorida Ta'til sanalari uchun Ish beruvchining roziligi zarurligi haqida aytilganlarga qaramay, har bir kalendar yilida Xodim o'zining yuqorida ko'rsatilgan yillik Ta'til kunlaridan ikki (2) kunini o'zi tanlagan sanalarda olishi mumkin (bunda ushbu kunlardan biri 5711–1951-yildagi Yillik ta'til to'g'risidagi qonun jadvalida ko'rsatilgan Bayram/maxsus kunlardan biri bo'lishi shart) va buning uchun Ish beruvchining roziligi talab etilmaydi (keyingi o'rinlarda: "Ixtiyoriy kunlar"). Xodim Ixtiyoriy kunlardan foydalanishdan kamida o'ttiz (30) kun oldin Ish beruvchini xabardor qilgan holda Ixtiyoriy kunlardan foydalanishi mumkin. Ta'til kunlarini jamg'arish. Tomonlar Xodim ma'lum bir kalendar yilida faqat yetti (7) Ta'til kunidan foydalanishi va foydalanilmagan haq to'lanadigan yillik Ta'til kunlarini ketma-ket ikki (2) yilgacha	him for the Israeli Holiday days. Paid annual leave. The Employee shall be entitled to paid annual leave (hereinafter: "Leave") for each calendar year. The number of Leave days to which the Employee shall be entitled is as defined in the Annual Leave Law, 5711-1951, and it shall be calculated according to the period of time during which the Employee was employed in each calendar year. During the first five years of employment, the Employee shall be entitled to sixteen (16) paid Leave days per year (equivalent to fourteen (14) days, not including the Weekly Day of Rest, in places where employees work 6 days a week, or twelve (12) days, not including the Weekly Day of Rest, in places where employees work 5 days a week). The Employee may go on Leave after obtaining the Employer's consent for the Leave days at least fourteen (14) days in advance. The Employer shall be entitled to determine the Leave dates based upon the Employer's needs, and the Leave shall be consecutive, unless otherwise agreed upon between the Parties and the workers' committee (if any exists at the Place of Work), and provided that any Leave provided shall consist of no less than seven (7) consecutive leave days. Optional days. Notwithstanding anything stated above as to the need for approval by the Employer for Leave dates, during each calendar year the Employee may go on two (2) of his above annual Leave days, on dates chosen by the Employee (provided that one of such days is one of the Holidays/special days listed in the schedule to the Annual Leave Law, 5711-1951) and without the need for the Employer's said approval (hereinafter: "Optional Days"). The Employee may take Optional Days subject to notification to the Employer, at least thirty (30) days in advance before the Optional Days. Accumulation of leave days. The Parties may agree that the Employee would only be able to use seven (7)	(16) ימי חופשה בתשלום מדי שנה (השקולים לארבעה עשר (14) ימים לא כולל יום המנוחה השבועי במקומות שבהם מועסקים 6 ימים בשבוע, או שנים עשר (12) ימים, לא כולל המנוחה השבועית במקומות שבהם מועסקים 5 ימים בשבוע). העובד רשאי לצאת לחופשה, וזאת לאחר תיאום תאריכי החופשה עם המעסיק ארבעה עשר (14) יום מראש לפחות. המעסיק רשאי לקבוע את תאריכי החופשה בהתאם לצרכי המעסיק, והחופשה תהיה רצופה, אלא אם הוסכם אחרת על ידי הצדדים לבין ועד העובדים (אם קיים במקום העבודה), ובתנאי שיינתנו בפעם אחת לא פחות משבעה (7) ימי חופשה. ימי בחירה. על אף האמור לעיל בנוגע לתיאום תאריכי חופשה עם המעסיק, בכל שנה קלנדרית העובד רשאי לקחת שני (2) ימים מתוך ימי החופשה שלו לעיל (כאשר אחד מהם חייב להיות אחד מימי החג/הימים המיוחדים כמפורט בתוספת לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951), בהתאם לבחירת העובד וללא צורך בתיאום כאמור (להלן: "ימי בחירה"). העובד רשאי לקחת ימי בחירה בכפוף להודעה למעסיק, שלושים (30) ימים מראש לפחות לפני ימי הבחירה. צבירת ימי חופשה. הצדדים רשאים להסכים כי העובד יוכל לקחת רק שבעה (7) ימי חופשה בשנה קלנדרית, ולצבור את ימי החופשה השנתיים בתשלום שלא נוצלו בתוך שנתיים (2) רצופות (להלן: "ימי חופשה צבורים"). אם העובד לא ניצל את ימי החופשה הצבורים שלהם הוא זכאי לפי חוק, הוא יהא זכאי לקבל פדיון חופשה מהמעסיק בעבור ימי חופשה אלו שלא נוצלו בתום העסקת העובד, כפי שנקבע בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.
--	---	--

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

jamg'arishi mumkinligi haqida kelishishlari mumkin (keyingi o'rinlarda: "Jamg'arilgan ta'til kunlari"). Agar Xodim qonunga muvofiq foydalanishi kerak bo'lgan Jamg'arilgan ta'til kunlaridan foydalanmasa, u 5711–1951-yildagi Yillik ta'til to'g'risidagi qonunda belgilanganidek, ishga qabul qilinishi tugatilganda foydalanilmagan Ta'til kunlari uchun Ish beruvchidan Ta'til puli olish huquqiga ega bo'ladi.	Leave days in a particular calendar year, and accumulate the unused paid annual Leave days for up to two (2) consecutive years (hereinafter: "Accumulated Leave Days"). If the Employee does not use the Accumulated Leave Days to which he is entitled by law, he shall be entitled to receive annual leave redemption payment from the Employer for such unused Leave days, upon termination of the Employee's employment, as stipulated in the Annual Leave Law, 5711-1951.	
10. Tibbiy sug'urta va kasallik nafaqasi Tibbiy sug'urta. Ish beruvchi Xodimni ishga qabul qilishning butun muddati davomida Xodim uchun xususiy tibbiy sug'urta sotib oladi; u 5761–2001-yildagi Xorijiy ishchilar (Ishchi uchun sog'liqni saqlash xizmatlari savati) to'g'risidagi buyruqda (keyingi o'rinlarda: "Buyruq") belgilangan barcha xizmatlarni o'z ichiga oladi. Xodim tibbiy sug'urta polisining kuchga kirishi yoki uzaytirilishi uchun zarur bo'lgan har qanday deklaratsiya yoki shaklni halol to'ldirish va imzolashga rozilik bildiradi. Xodim tushunadigan tildagi tibbiy sug'urta polisining nusxasi Ish beruvchi tomonidan Xodimga taqdim etiladi va Xodim Isroilga kelganidan keyin ushbu shartnomaga A ilova sifatida biriktiriladi. Ish beruvchi Xodimning oylik ish haqidan Ish beruvchi tomonidan to'langan sug'urta qiymatining uchdan bir qismigacha yoki Isroildagi tegishli qoidalarga muvofiq belgilangan eng yuqori miqdorgacha, qaysi biri kam bo'lsa, ushlab qolishi mumkin. B ilovada ko'rsatilgan Xodimning ishtirokining mazkur eng yuqori miqdori Isroil hukumati tomonidan vaqti-vaqti bilan yangilanadi. Xodim 5761–2001-yildagi Xorijiy ishchilar (Ishchi uchun sog'liqni saqlash xizmatlari savati) to'g'risidagi buyruq qoidalari muvofiq, sug'urta muddati boshlanishidan oldin mavjud bo'lgan holatlar ushbu tibbiy sug'urta bilan qoplanmasligi mumkinligini bilishini	10. Medical insurance and sick pay Medical insurance. The Employer shall purchase private medical insurance for the Employee, for the entire term of employment, which shall include all the services prescribed in the Foreign Workers (Basket of Health Services for a Worker) Order, 5761-2001 (hereinafter: "the Order"). The Employee agrees to fill out honestly and sign any declaration or form required for the coming into effect or extension of the medical insurance policy. A copy of the medical insurance policy, in a language the Employee understands, shall be provided by the Employer to the Employee, and attached by the Employer hereto as Appendix A, after the Employee arrives in Israel. The Employer may deduct from the Employee's monthly salary up to one third of the cost of the insurance paid by the Employer, or the maximum amount prescribed in the relevant regulations in Israel, whichever is lower. The said maximum amount of participation by the Employee, as stated in Appendix B hereto, is adjusted by the Government of Israel from time to time. The Employee declares that subject to the provisions of the Foreign Workers (Basket of Health Services for a Worker) Order, 5761-2001 he is aware that there is a possibility that the said medical insurance will not cover conditions that existed before	10. ביטוח רפואי ודמי מחלה ביטוח רפואי. המעסיק יסדיר בעבור העובד ביטוח רפואי פרטי, הכולל את כל השירותים שנקבעו בצו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001 (להלן: "הצו") למשך תקופת ההעסקה. העובד מסכים למלא ולחתום בכנות, על כל הצהרה או טופס הנחוצים לכניסה לתוקף או להארכת התוקף של פוליסת הביטוח הרפואי. עותק של פוליסת הביטוח הרפואי בשפה שהעובד מבין, יינתן על ידי המעסיק לעובד ויצורף על ידי המעסיק כנספח א' לחוזה זה, לאחר הגעת העובד לישראל. המעסיק רשאי לנכות ממשכורתו החודשית של העובד עד שליש מעלות הביטוח ששילם המעסיק, או את הסכום המרבי שנקבע בתקנות הרלוונטיות בישראל, הנמוך מביניהם. סכום מרבי זה של השתתפות העובד כמפורט בנספח ב' לחוזה זה, מתעדכן על ידי ממשלת ישראל מעת לעת. העובד מצהיר כי בכפוף להוראות צו עובדים זרים (סל 2001 שירות בריאות לעובד), תשס"א- הוא מודע לכך שהביטוח הרפואי לעיל עשוי שלא לכסות מצבים שקדמו לתקופת הביטוח, והוא גם מודע לכך שאם חוות דעת רפואית סופית של מומחה, תקבע כי העובד לא יוכל לחזור לעבודה בהתאם לחוזה זה לאחר תשעים (90) יום של טיפול רפואי, העובד לא יוכל לקבל טיפול רפואי מלבד זה הדרוש כדי לייצב את מצבו, והוא יעבר בחזרה לארץ מוצאו, שם יצטרך לקבל טיפול רפואי על חשבונו ולא במסגרת הכיסוי הביטוחי. כללים ונהלים

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

ma'lum qiladi. Shuningdek, u mutaxassis shifokorning yakuniy tibbiy xulosasiga ko'ra Xodim to'qson (90) kunlik tibbiy davolanishdan keyin ham ushbu shartnomaga muvofiq ishga qayta olmasa, Xodim faqat uning holatini barqarorlashtirish uchun zarur bo'lgan davolanishdan tashqari tibbiy davolanish olish huquqiga ega bo'lmasligini hamda u o'z davlati hududiga qaytarilishini, u yerda tibbiy davolanishni o'z hisobidan va sug'urta qoplamasiz olishi kerakligini biladi. Ish joyidagi baxtsiz hodisa sodir bo'lgan taqdirda boshqa qoidalar va tartib-taomillar qo'llanilishi mumkin. Kasallik nafaqasi. Agar Xodim kasal bo'lsa va kasalligi sababli ishlay olmasa, u quyida ko'rsatilgan tartibda va kasalligi sababli ishlay olmasligini tasdiqlovchi tibbiy ma'lumotnomani taqdim etish sharti bilan qonunga muvofiq kasallik nafaqasi oladi: yo'qlikning birinchi kuni uchun haq to'lanmaydi, ketma-ket ikkinchi va uchinchi yo'qlik kunlari uchun Xodim har bir kun uchun ish haqining 50 foizini oladi va yo'qlikning to'rtinchi kunidan boshlab Xodimga to'liq haq to'lanadi. Kasallik nafaqasi olish huquqi Ish beruvchida ishlagan har bir oy uchun jami bir yarim (1.5) kundan oshmaydi, eng ko'pi bilan to'qson (90) kungacha. Agar jamoa shartnomasida yanada qulayroq shartlar, masalan alohida yoki qo'shimcha yo'qlik kunlari uchun haq to'lash yoki kasallik nafaqasining yuqoriroq stavkalari nazarda tutilgan bo'lsa, bunday qulayroq shartlar qo'llaniladi.	the period of insurance, and he is also aware that if a final medical opinion by a specialist determines that the Employee cannot return to work in accordance herewith after ninety (90) days of medical treatment, the Employee shall not be entitled to medical treatment, except such that is required in order to stabilize his condition, and he shall be transferred back to his country of origin, where he shall be required to obtain medical treatment at his expense and not under the insurance coverage. Other rules and procedures may apply in the event of a work injury. Sick pay. If the Employee is sick and unable to work due to his sickness, he shall be paid sick pay under law as specified below, and subject to presentation of a medical certificate stating that he cannot work due to sickness: The first day of absence shall be unpaid, for the second and third consecutive days of absence the Employee shall be paid 50% of the wage for each day, and from the fourth day of absence the Employee shall be fully paid. The entitlement to sick pay shall not exceed an aggregate period of one and a half (1.5) days for each month during which the Employee was employed by the Employer, up to a maximum of ninety (90) days. If a collective agreement stipulates more advantageous conditions, such as entitlement to pay for separate/additional days of absence and increased rates of sick pay, such more advantageous conditions shall apply.	אחרים עשויים לחול במקרה של פגיעה בעבודה. דמי מחלה. אם חלה העובד ואינו יכול לעבוד בשל מחלתו, יהיה תשלום דמי מחלה לפי חוק כמפורט להלן, ובכפוף להצגת אישור רפואי המאשר כי אינו יכול לעבוד בשל מחלה: יום העדרות ראשון ללא תשלום, ביום היעדרות השני והשלישי ברציפות תשלום בגובה של 50% מהשכר לכל יום והחל מיום ההיעדרות הרביעי תשלום מלא. הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי (1.5) בגין כל חודש בו העובד הועסק על ידי המעסיק, עד למקסימום של תשעים (90) יום. אם הסכם קיבוצי קובע תנאים מיטיבים, כגון זכאות לתגמול בעבור ימים נפרדים/נוספים של היעדרות ושיעורי תגמול מוגדלים, יחולו תנאים מיטיבים אלה.
11. Turar joy va transport Turar joy. Ish beruvchi Xodimni 5760–2000-yildagi Xorijiy ishchilar (Noqonuniy ishga joylashtirishni taqiqlash va adolatli sharoitlarni ta'minlash) (Tegishli turar joy) to'g'risidagi nizomga muvofiq, ishga qabul qilishning butun muddati davomida va undan keyin kamida yetti (7) kun davomida xavfsiz va gigiyenik turar joy bilan ta'minlaydi. Ish beruvchi erkak va ayol xodimlar uchun ichkaridan qulflanadigan alohida hammom va dush xonalarini o'z ichiga olgan	11. Accommodation and transportation Accommodation. The Employer shall provide the Employee with safe and hygienic accommodation, in accordance with the Foreign Workers (Prohibition of Unlawful Employment and Assurance of Fair Conditions) (Appropriate Accommodation) Regulation, 5760-2000, for the entire term of employment, and at least seven days thereafter. The Employer must provide separate accommodation, including separate bathroom and shower facilities which can be locked from the	11. מגורים ותחבורה מגורים. המעסיק יספק לעובד מגורים בטיחותיים והיגייניים, בהתאם לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (מגורים הולמים), התש"ס-2000, למשך כל תקופת ההעסקה, ולפחות שבעה ימים לאחר סיום העסקתו לפי החוזה. המעסיק חייב לספק מגורים נפרדים, לרבות מתקנים נפרדים של אמבטיה ומקלחת, הניתנים לנעילה מבפנים, לעובדים ולעובדות.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

alohida turar joy bilan ta'minlashi shart. Ish beruvchi Xodimning ish haqidan unga taqdim etilgan turar joy va unga bog'liq xarajatlar uchun oylik ushlab qolishlarni amalga oshirish huquqiga ega. Bunday ushlab qolishlar turar joy joylashgan Isroil hududiga muvofiq nizomlarda belgilangan eng yuqori miqdordan oshmasligi kerak. Agar turar joy Ish beruvchiga tegishli bo'lsa, Ish beruvchi eng yuqori miqdorning yarmigacha ushlab qolishi mumkin. Mazkur ushlab qolishlarning miqdori ushbu shartnomaning B ilovasida ko'rsatilgan bo'lib, Isroil hukumati tomonidan vaqti-vaqti bilan yangilanadi. COVID-19 tufayli karantin/izolyatsiya. COVID-19 pandemiyasi davrida va/yoki Xodim Sog'liqni saqlash vazirligining tartiblari va/yoki qoidalariga muvofiq izolyatsiya yoki karantinda bo'lishi talab etilgan har qanday holatda, Xodim karantin/izolyatsiya muddati davomida Ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan, yuqoridagi (a) kichik banddagi tegishli turar joy talablariga qo'shimcha ravishda, karantin davridagi turar joy uchun Sog'liqni saqlash vazirligining barcha talablariga javob beradigan turar joyda qolishi shart. Bunday karantin holatida, Ish beruvchi Xodimni kuniga uch (3) mahal ovqat bilan va karantin davrida zarur bo'lgan qo'shimcha xizmatlar bilan ta'minlaydi, shuningdek, Ish beruvchining Xodim tushunadigan tilda so'zlashadigan vakili karantin/izolyatsiya davrida har kuni telefon orqali Xodim bilan aloqada bo'ladi, jumladan Sog'liqni saqlash vazirligiga xabar berish va agar Xodim tegishli aloqalar haqida xabar qilsa, vazirlik ko'rsatmalariga rioya qilishida unga yordam ko'rsatadi; bu tegishli Isroil organlarining karantin/izolyatsiyani tashkil etish va nazorat qilish vakolatlariga putur yetkazmaydi. Ish beruvchi mazkur davrda turar joy va zarur qo'shimcha xizmatlarni taqdim etish bilan bog'liq xarajatlarni qoplaydi. Shubha tug'ilmasligi uchun, Xodim mazkur davrda yuqoridagi xarajatlarda ish haqidan ushlab qolish orqali ishtirok etmaydi va Ish beruvchi ushbu	inside, for female and male employees. The Employer shall be entitled to deduct monthly amounts from the Employee's salary for the accommodation provided for him and for associated expenses. Such deductions shall not exceed the maximum amounts prescribed by the regulations, according to the area in Israel where the accommodation is located. If the accommodation is owned by the Employer, the Employer may deduct up to one half of the maximum amounts. The amounts of the said deductions are stated in Appendix B hereto, and as adjusted by the Government of Israel from time to time. Quarantine/lockdown due to COVID-19. During the COVID-19 pandemic, and/or in the event of any circumstances where the Employee is under lockdown or quarantine, as required by the procedures and/or regulations of the Ministry of Health, the Employee must remain, throughout the lockdown/quarantine period, at the accommodation provided by the Employer to the Employee, which must satisfy all the Ministry of Health's requirements as to accommodation during quarantine, in addition to the requirements of the regulations on appropriate accommodation under sub-clause (a) above. In the event of such quarantine, the Employer shall provide to the Employee with three (3) meals a day, and additional services required during the quarantine period, and a representative of the Employer, who speaks the Employee's language, shall maintain daily contact with the Employee during the quarantine/lockdown period, via telephone, including delivering notification to the Ministry of Health and providing assistance to the Employee in his compliance with the Ministry of Health's instructions, if the Employee reports any relevant symptoms, without derogating from the authority of the relevant Israeli authorities to arrange and enforce a quarantine/lockdown. The Employer shall bear expenses involved with the provision of the accommodation and additional necessary services	המעסיק רשאי לנכות סכומים חודשיים ממשכורתו של העובד בעבור המגורים המסופקים לעובד ובעבור הוצאות נלוות. הניכויים לא יחרגו מהסכומים המקסימליים שנקבעו בתקנות, בהתאם לאזור בישראל שבו נמצאים המגורים. ככול שהמגורים הם בבעלות המעסיק, המעסיק יהא רשאי לנכות עד מחצית מהסכומים המקסימליים. סכומי הניכויים האמורים מפורטים בנספח ב' לחוזה זה וכפי שתעדכן ממשלת ישראל מעת לעת. בידוד/הסגר בשל ה-COVID-19. במהלך תקופת מגפת ה-COVID-19, ו/או בכל מקרה של נסיבות בהן העובד חייב להיות בהסגר או בבידוד, כפי שנקבע בנהלים ו/או בתקנות של משרד הבריאות (להלן: משרד הבריאות), על העובד להישאר במשך כל תקופת הבידוד/ההסגר במגורים שהמעסיק יספק לעובד, אשר חייבים לעמוד בכל הדרישות של משרד הבריאות לגבי מגורים בבידוד, כמו גם בתנאי התקנות בנוגע למגורים נאותים לפי סעיף קטן (א) למעלה. במקרה של בידוד כאמור, המעסיק יספק לעובד שלוש (3) ארוחות ביום ושירותים נוספים הנדרשים במהלך תקופת הבידוד, ונציג המעסיק הדובר את שפתו של העובד יהיה בקשר טלפוני יומי עם העובד במהלך תקופת הבידוד/ההסגר, לרבות מתן הודעה למשרד הבריאות וסיוע לעובד בציות להוראות משרד הבריאות, אם העובד מדווח על תסמינים רלוונטיים כלשהם, וזאת מבלי לגרוע מסמכות הרשויות הישראליות המתאימות להסדיר ולאכוף בידוד/ההסגר. ההוצאות הנוגעות להעמדת המגורים ושירותים נחוצים נוספים בתקופה הנזכרת לעיל, תחולנה על המעסיק. למען הסר ספק, העובד לא ישתתף בהוצאות לעיל בתקופת הבידוד באמצעות ניכוי שכר כפי שנקבע בחוזה זה, והמעסיק יכסה הוצאות אלה במלואן. האמור לעיל כפוף לחוק, לתקנות ולנהלים בישראל, כפי שהם עשויים לחול מעת לעת. תחבורה. המעסיק יחזיר לעובד את הוצאותיו, בגין תחבורה ממקום מגוריו אל מקום העבודה ובחזרה. הוצאות התחבורה תיקבענה בהתאם לתעריף המוזל באוטובוס ציבורי או בכרטיס מוני חודשי מוזל, ממקום
---	---	--

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

xarajatlarni to'liq qoplaydi. Yuqoridagilar Isroilda vaqti-vaqti bilan amal qiladigan qonunlar, qoidalar va tartiblarga muvofiq qo'llaniladi. Transport. Ish beruvchi Xodimning turar joyidan Ish joyiga va Ish joyidan turar joyiga transport xarajatlarini qoplaydi. Transport xarajatlari tegishli kengaytirish buyrug'ida belgilanganidek, jamoat avtobusi uchun imtiyozli tarif yoki, agar mavjud bo'lsa, bir nechta qatnovlar uchun chegirmali oylik abonement narxiga muvofiq belgilanadi. Agar Ish beruvchi transportni o'z hisobidan taqdim etsa, yuqoridagi qoplash qo'llanilmaydi. Agar Xodimning turar joyi korxonadan uzoqda joylashgan bo'lsa va Xodim Ish joyida bo'lishi kerak bo'lgan kunlarda jamoat transporti mavjud bo'lmasa, Ish beruvchi Xodimning Ish joyiga borishi va qaytishi uchun zarur transportni o'z hisobidan ta'minlaydi.	during the said period. For the avoidance of any doubt, the Employee shall not participate in the above expenses during the quarantine period, through wage deduction as referred to herein, and the Employer shall cover such expenses in full. The foregoing shall be subject to the law, regulations and procedures in Israel as applicable from time to time. Transportation. The Employer shall reimburse the Employee for his expenses for transportation to and from the place of accommodation and the Place of Work. The transportation expenses shall be determined according to the reduced rate for a public bus or the rate of a reduced rate monthly subscription card, to and from the place of accommodation and the Place of Work, based on a discount ticket for several journeys, if any exists, as stipulated in the relevant extension order. The above reimbursement shall not be applicable if the Employer provides such transportation at the Employer's expense. If the Employee's accommodation is at a distance from the enterprise, on days when the Employee is required to be present at the Place of Work and no public transportation is available, the Employer shall make the necessary arrangements for the transportation of the Employee to and from the Place of Work, at the Employer's expense.	מגוריו של העובד אל מקום עבודתו, על בסיס כרטיס הנחה לנסיעה, אם קיים כרטיס הנחה כזה, כמפורט בצו ההרחבה הרלוונטי. החזר ההוצאות דלעיל לא ישולם לעובד, אם המעסיק מספק הסעות כאמור על חשבון המעסיק. אם מגורי העובד אינם נמצאים סמוך למפעל, בימים שהעובד נדרש להגיע למקום העבודה ואין תחבורה ציבורית זמינה, המעסיק יארגן את הסיידורים המתאימים להסעת העובד, ככל שנדרש, אל מקום העבודה וממנו, על חשבון המעסיק.
12. Ish haqi va ushlab qolishlar Ish haqi. Ushbu shartnoma bo'yicha o'z vazifalarini bajarganligi evaziga, Ish beruvchi Xodimga oyiga _____ miqdorida yalpi ish haqi to'laydi (u olti ming yetti yuz sakson uch yangi Isroil shekeli (NIS 6,783)dan kam bo'lmasligi kerak), bu 2026-yilda Isroil iqtisodiyotidagi D guruhi sanoat tarmog'idagi malakasiz ishchilar uchun o'rtacha ish haqining 50 foizini tashkil etadi (Ish beruvchi ish haqini Aholi va immigratsiya organining tartibida belgilangan ish haqi toifalariga muvofiq belgilashi shart; masalan, mashina	12. Salary and deductions Salary. In consideration for the performance of his duties hereunder, the Employer shall pay the Employee a gross monthly salary of NIS _____ (which shall be no less than Six thousand seven hundred eighty-three Shekels, NIS 6,783), which is 50% of the average wage in the Israeli economy for 2026 for group D in the industry procedure – non-professional workers (the Employer must adjust the wage based on the wage brackets set out in the Population and Immigration Authority procedure; e.g., machine operators, Group C	12. משכורת וניכויים משכורת. בתמורה לביצוע תפקידיו במסגרת חוזה זה, המעסיק ישלם לעובד שכר חודשי ברוטו של _____ ש"ח (שלא יפחת מששת אלפים שבע מאות שמונים ושלושה שקלים ₪ 6,783) בחודש, שהוא שיעור 50% מהשכר הממוצע במשק לשנת 2026 לקבוצה ד' בנוהל תעשייה- עובדים בלתי מקצועיים (על המעסיק לעדכן בהתאם למדרגות השכר הקבועות בנוהל רשות האוכלוסין. דוגמה- מפעילי מכונות קבוצה ג' – 85% מהשכר הממוצע במשק וכו') כמו כן, על המעסיק

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

operatorlari, C guruhi — Isroil iqtisodiyotidagi o'rtacha ish haqining 85 foizi va hokazo). Bundan tashqari, Ish beruvchi Xodimni yuqoriroq ish haqi va Xodim haqli bo'lgan yanada qulayroq shartlarni nazarda tutuvchi, muayyan kasb egalari uchun qo'llaniladigan shartnoma bilan ta'minlashi shart. Isroil Davlatidagi amaldagi eng kam ish haqi yoki Isroil iqtisodiyotidagi eng kam ish haqi o'zgargan taqdirda, yuqoridagi yalpi ish haqi shunga muvofiq ravishda tuzatiladi, toki u Isroil iqtisodiyotidagi o'rtacha ish haqining 50 foizidan yoki Organ tartibida belgilangan amaldagi tarmoq bo'yicha foizlardan yoxud amaldagi eng kam ish haqidan, qaysi biri yuqori bo'lsa, shundan kam bo'lmasin. Ish haqini hisoblash maqsadida va Ish beruvchining Xodimni to'liq stavkada ish bilan ta'minlash majburiyatiga putur yetkazmagan holda: Yalpi kunlik ish haqi — yalpi oylik ish haqining 25 ga bo'lingan qismi (haftasiga 6 kunlik ish haftasi asosida) yoki 21 va 2/3 ga bo'lingan qismi (haftasiga 5 kunlik ish haftasi asosida) hisoblanadi. Xodimning yalpi soatlik ish haqi — yalpi oylik ish haqining 182 ga bo'lingan qismi hisoblanadi. Qo'shimcha ish vaqti. Agar Xodim Ish beruvchining ehtiyojlari sababli qo'shimcha ish vaqti ishlashi talab qilinsa, u 5711–1951-yildagi Ish vaqti va dam olish to'g'risidagi qonunga muvofiq va quyidagicha qo'shimcha ish haqi olish huquqiga ega bo'ladi: Xodim bir Smena davomida qo'shimcha ishning dastlabki ikki soati uchun odatdagi ish haqining kamida 125 foizini, undan keyingi har bir qo'shimcha ish soati uchun esa odatdagi ish haqining kamida 150 foizini oladi. Xodimning Bayram yoki Haftalik dam olish kunida ishlagan soatlari uchun qo'shimcha ish haqi olish huquqiga putur yetkazmagan holda, agar Xodim yuqorida bayon etilganidek o'zining Haftalik dam	– 85% of the average wage in the Israeli economy, etc.). In addition, the Employer must provide the Employee with the contract applicable for workers of specific professions, who are entitled to the higher remuneration and more advantageous conditions to which the Employee is entitled. In the event of any change in the relevant minimum wage in the State of Israel, or the minimum wage in the Israeli economy, the above gross wage shall be adjusted accordingly, so that it does not fall below 50% of the average wage in the Israeli economy or in accordance with the percentages prescribed for the applicable sector as defined in the Authority's procedure, or the relevant minimum wage in effect, whichever is higher. For the purposes of wage calculations, and without derogating from the Employer's obligation to employ the Employee full-time: The gross daily wage shall be the gross monthly wage divided by 25 (based on a 6-day work week) or divided by 21 and 2/3 (based on a 5-day work week); The gross hourly wage of the Employee shall be the gross monthly wage divided by 182. Overtime. If the Employee is required to work overtime, due to the Employer's needs, the Employee shall be entitled to overtime pay as defined in the Hours of Work and Rest Law, 5711-1951, and as follows: The Employee shall receive no less than 125% of the ordinary wage for the first two hours of overtime during one Shift, and no less than 150% of the ordinary wage for each additional hour of overtime thereafter during one Shift. Without derogating from the Employee's entitlement to overtime pay for hours worked during a holiday or the weekly rest – if the Employee is employed during his Weekly Day of Rest or a holiday, as described above, he shall be entitled to a payment of one-hundred and fifty percent (150%) of his daily wage. Without	לתת לעובד את החוזה הנהוג לבעלי המקצועות הספציפיים, הזכאים לתגמול גבוה יותר ולתנאים המיטיבים להם העובד זכאי. במקרה של שינוי בשכר המינימום הרלוונטי במדינת ישראל, או בשכר הממוצע במשק, שכר הברוטו דלעיל יתוקן בהתאם, כך שלא יפחת מ- 50% מהשכר הממוצע במשק או בהתאם לאחוזים הקבועים לאותו ענף כפי שהוגדר בנוהל הרשות או משכר המינימום הרלוונטי התקף, הגבוה מביניהם). לצורך חישובי שכר, ומבלי לפגוע בהתחייבויות המעסיק להעסיק את העובד במשרה מלאה: השכר היומי ברוטו יהא השכר החודשי ברוטו מחולק ב- 25 (לפי שבוע עבודה של 6 ימים) או מחולק ב- 21 ו- 2/3 (לפי שבוע עבודה של 5 ימים); השכר השעתי ברוטו לעובד יהא השכר החודשי ברוטו מחולק ב-182. שעות נוספות. אם העובד נדרש לעבוד שעות נוספות, בשל צרכי המעסיק, העובד זכאי לתשלום שעות נוספות כמוגדר בחוק שעות עבודה ומנוחה בישראל, התשי"א-1951, וכאמור להלן: העובד יקבל לא פחות מפי אחד ורבע (125%) השכר הרגיל בעבור השעתיים הנוספות הראשונות במהלך משמרת אחת, ולא פחות מפי אחד וחצי (150%) השכר הרגיל בעבור כל שעת עבודה נוספת לאחר מכן במהלך משמרת אחת. מבלי לגרוע מזכאות העובד לגמול שעות נוספות בגין שעות שיבוצעו ביום החג או המנוחה השבועית-אם העובד מועסק ביום המנוחה השבועי שלו או בחג, כקבוע לעיל, הוא יהא זכאי לתשלום של מאה חמישים אחוז (150%) משכרו היומי. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, אם העובד מועסק ביום המנוחה השבועי שלו, או בחג על המעסיק לספק לו יום מנוחה חלופי בנוסף ליום המנוחה השבועי הקבוע של העובד, כאמור לעיל. המשכורת תשולם עד סוף החודש שבעבורו היא משולמת, ולא יאוחר מ-9 לחודש העוקב לחודש העבודה. בהסכמת הצדדים, המעסיק רשאי לשלם לעובד מקדמה או מקדמות על חשבון המשכורת החודשית, בתאריכים
---	---	---

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026 Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

olish kuni yoki Bayram kunida ishga jalb etilsa, u kunlik ish haqining bir yuz ellik foizi (150%) miqdorida haq olish huquqiga ega bo'ladi. Yuqoridagilarga putur yetkazmagan holda, agar Xodim o'zining Haftalik dam olish kuni yoki Bayram kunida ishga jalb etilsa, Ish beruvchi unga yuqorida ko'rsatilgan Xodimning odatdagi Haftalik dam olish kuniga qo'shimcha ravishda boshqa dam olish kunini taqdim etishi shart. Ish haqi u tegishli bo'lgan oyning oxirigacha, biroq keyingi ish oyining 9-kunidan kechiktirmay to'lanadi. Tomonlarning kelishuviga ko'ra, Ish beruvchi Xodimga oylik ish haqi hisobidan oldindan bir yoki bir nechta to'lovlarni avvalroq kelishilgan sanalarda amalga oshirishi mumkin va bunday avans sifatida to'langan summalar quyida ko'rsatilganidek Xodimning ish haqidan ushlab qolinadi. Mazkur ish haqi Xodimning Isroildagi o'z nomiga ochilgan bank hisob raqamiga o'tkaziladi va ushbu hisob bo'yicha uchinchi shaxs hech qanday huquq yoki ishonchnomaga ega bo'lmaydi. Ish haqi bank hisob raqamiga o'tkazilgandan so'ng, Xodim ish haqining barchasini yoki bir qismini chet elga o'tkazish huquqiga ega bo'ladi. Ish beruvchi Xodimga 5718–1958-yildagi Ish haqini himoya qilish to'g'risidagi qonunga muvofiq ish haqi tarkibiy qismlari ko'rsatilgan hisob-kitob varaqasini taqdim etadi. Majburiy va ixtiyoriy ushlab qolishlar. Ish beruvchi yuqorida ko'rsatilgan yalpi ish haqidan Isroil qonunchiligiga muvofiq majburiy ushlab qolishlarni (daromad solig'i ushlab qolishlari va Xodim uchun tegishli organlarga Ish beruvchi tomonidan o'tkaziladigan Milliy sug'urta badallari), shuningdek qonun va Isroildagi amaldagi qoidalarga muvofiq ruxsat etilgan ushlab qolishlarni, ushbu shartnomaning B ilovasida ko'rsatilganidek, turar joy, unga bog'liq xarajatlar, tibbiy sug'urta va kasaba uyushmasi badallari (agar qo'llanilsa) uchun ushlab qolishi mumkin. Bundan tashqari, Ish beruvchi Xodimning oylik ish haqidan Xodimning Ish beruvchidan bo'lgan muayyan qarzlari hisobiga summalarni ushlab qolishi	derogating from the above said, if the Employee is employed during his Weekly Day of Rest or a holiday, the Employer must provide him with an alternative day of rest, in addition to the Employee's regular Weekly Day of Rest as stated above. The salary shall be paid by the end of the month for which it is paid, and no later than the 9th of the month following the month of work. With the agreement of the Parties, the Employer may pay the Employee one or more advances on account of the monthly salary, on agreed earlier dates, and the amounts paid as an advance shall be deducted from the Employee's salary as referred to below. The said salary shall be deposited in the Employee's bank account, which shall be opened in the Employee's name in Israel, and in and with respect to which no third party shall have any rights or power of attorney. After receiving the salary deposited in his bank account, the Employee shall be entitled to transfer all or part of the salary abroad. The Employer shall deliver to the Employee a pay slip detailing the wage components as stipulated in the Wage Protection Law, 5718-1958. Mandatory and voluntary deductions and withholdings. The Employer shall deduct from the gross wage paid (as stipulated above) mandatory deductions under the law in Israel (income tax withholding and National Insurance deductions transferred by the Employer to the relevant authorities for the Employee), and it may deduct wage advances and also permitted deductions as stipulated in the law and regulations in Israel, as set out in Appendix B hereto, for accommodation, associated expenses, medical insurance and trade union fees (if applicable). In addition, the Employer may deduct from the monthly salary amounts on account of specific debts due to the Employer from the Employee, provided that the Employee gives his prior written consent to such	מוסכמים מוקדמים, והסכומים המשולמים כמקדמה ינוכו ממשכורת העובד כמצוין להלן. המשכורת דלעיל תופקד בחשבון הבנק של העובד, שייפתח על שם העובד בישראל, בו אין לאף צד שלישי זכויות או ייפוי כוח. לאחר קבלת המשכורת שהופקדה בחשבון הבנק שלו, רשאי העובד להעביר לחו"ל את כל המשכורת או חלק ממנה. המעסיק יסור לעובד תלוש משכורת שיפרט את רכיבי השכר כפי שנקבע בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. ניכויי חובה ורשות. המעסיק ינכה מהשכר ברוטו שישולם (כאמור לעיל) ניכויי חובה לפי החוק בישראל (ניכוי מס הכנסה וביטוח לאומי המועברים על ידי המעסיק לרשות הרלוונטית בעבור העובד), והוא רשאי לנכות מקדמות שכר וכן ניכויים מותרים, כפי שנקבע בחוק ובתקנות בישראל כמפורט בנספח ב' לחוזה זה לעניין מגורים, הוצאות נלוות, ביטוח רפואי ודמי טיפול מקצועי-ארגוני (אם רלבנטי). כמו כן, המעסיק רשאי לנכות מהמשכורת החדשית סכומים על חשבון חובות ספציפיים שיש לעובד כלפי המעסיק, ובתנאי שהעובד הסכים מראש ובכתב לניכויים כאמור בשפה שהעובד מבין. ניכויי רשות מהשכר בגין מגורים והוצאות נלוות, ביטוח רפואי וחובות ספציפיים, כפי שנקבע בסעיף קטן (ח) לעיל, לא יעלו על 25% מהשכר ברוטו בכל חודש נתון. בחודש העבודה האחרון, רשאי המעסיק לנכות מהשכר הסופי את כל חובות העובד, ולא תחול המגבלה של 25%.
--	---	---

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

mumkin, sharti bilan Xodim bunday ushlab qolishlarga oldindan o'zi tushunadigan tilda yozma rozilik bergan bo'lsa. Yuqoridagi (h) kichik bandda ko'rsatilgan turar joy va unga bog'liq xarajatlar, tibbiy sug'urta hamda muayyan qarzlari uchun ixtiyoriy ushlab qolishlar har qanday oyda yalpi ish haqining 25 foizidan oshmasligi kerak. Ishga qabul qilishning oxirgi oyida Ish beruvchi Xodimning yakuniy ish haqidan uning barcha qarzlarini ushlab qolishi mumkin va 25 foizlik cheklov qo'llanilmaydi.	deductions, in a language he understands. Voluntary deductions from the wage for accommodation and associated expenses, medical insurance and specific debts, as referred to in Sub-clause (h) above, shall not exceed 25% of the gross wage in any given month. In the last month of employment, the Employer may deduct from the final wage all of the Employee's debts, and the 25% limitation shall not be applicable.	
13. Ishdan bo'shatish nafaqasi va ijtimoiy to'lovlar Yuqorida ko'rsatilgan ish haqiga qo'shimcha ravishda, ishga qabul qilishning birinchi oyidan boshlab, Ish beruvchi Xodim uchun Isroil qonunchiligi, 5776–2016-yildagi Xorijiy ishchilar (Xorijiy ishchilar uchun depozit) to'g'risidagi nizom (keyingi o'rinlarda: "Depozit to'g'risidagi nizom"), 2011-yildagi Majburiy pensiya to'g'risidagi kengaytirish buyrug'i (Yig'ma tahrir) (keyingi o'rinlarda: "Pensiya bo'yicha kengaytirish buyrug'i") va/yoki qo'llanilishi mumkin bo'lgan tegishli jamoa shartnomasi va/yoki tarmoq bo'yicha kengaytirish buyrug'iga muvofiq talab etiladigan ishdan bo'shatish nafaqasi hamda ijtimoiy to'lovlar bo'yicha badallarni amalga oshirishi shart. Xodim uchun yanada qulayroq jamoa shartnomasi va/yoki kengaytirish buyrug'i mavjud bo'lmagan taqdirda, kamida quyidagi depozit stavkalari qo'llaniladi. Ish beruvchi Organ nazorati ostidagi, Xodim nomiga ochilgan bank hisob raqamiga (keyingi o'rinlarda: "Xorijiy ishchilar uchun depozit hisob raqami") Pensiya bo'yicha kengaytirish buyrug'ida belgilangan miqdorda, amaldagi o'n ikki yarim foiz (12.5%) stavka bo'yicha (Xodimning yalpi oylik ish haqining olti yarim foizi (6.5%) pensiya uchun va olti foizi (6%) ishdan bo'shatish nafaqasi uchun), 5724–1964-yildagi Ishdan bo'shatish nafaqasini hisoblash (Iste'foni ishdan bo'shatish deb hisoblash) to'g'risidagi nizomda	13. Severance pay and social payments In addition to the above wage, from the first month of employment, the Employer must make, for the Employee, the employer contributions towards severance pay and the social payments required by Israeli law, the Foreign Workers (Deposit for Foreign Workers) Regulations, 5776-2016 (hereinafter: "the Deposit Regulations"), the Extension Order for Mandatory Pension (Consolidated Version), 2011 (hereinafter: "the Extension Order for Pension") and/or any relevant collective agreement and/or sector extension order, as applicable. In the absence of any collective agreement and/or extension order more advantageous to the Employee, the following deposit rates, at least, shall apply: The Employer shall deposit in a bank account supervised by the Authority, in the name of the Employee (hereinafter: "the Deposit Account for Foreign Workers") a monthly amount as prescribed by the Extension Order for Pension, at the rate which is currently twelve and a half percent (12.5% - calculated based on six and a half percent (6.5%) for pension and six percent (6%) for severance pay) from the Employee's gross monthly wage, as defined in the Severance Pay (Calculation of Severance Pay and Resignation Treated	13. פיצויי פיטורים ותשלומים סוציאליים בנוסף לשכר דלעיל, המעסיק חייב להפריש עבור העובד החל מהחודש הראשון לעבודה את חלק המעסיק בגין פיצויים ובגין התשלומים הסוציאליים המתחייבים כאמור בחוק הישראלי, בתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016 (להלן: "תקנות הפיקדון") ובהתאם לצו הרחבה לפנסיה חובה (נוסח משולב), 2011 (להלן: "צו ההרחבה לפנסיה") ו/או בהתאם לכל הסכם קיבוצי רלוונטי, ו/או צו הרחבה ענפי, כפי שיחול. באין הסכם קיבוצי מיטיב ו/או צו הרחבה מיטיב, יחולו לכל הפחות, שיעורי ההפקדה כדלקמן: המעסיק יפקיד בחשבון בנק בפקדון הרשות על שם העובד (להלן: "חשבון פיקדון לעובדים זרים"), סכום חודשי כפי שנקבע בצו ההרחבה לפנסיה, בשיעור העומד כיום על שנים עשר אחוזים וחצי (12.5% - המחושבים לפי ששה אחוזים וחצי (6.5%) בגין פנסיה וששה אחוזים (6%) בגין פיצויי פיטורים) מהשכר החודשי ברוטו של העובד, כפי שהוגדר בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, בעבור כל חודש של תקופת חוזה זה. בנוסף להפקדות דלעיל לחשבון הפיקדון לעובדים זרים, במקרה של פיטורי העובד או במקרים רלוונטיים אחרים, המעסיק שהפקיד רק שישה אחוזים (6%) מהשכר

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

belgilanganidek, ushbu shartnoma amal qilgan har bir oy uchun depozit kiritadi. Yuqorida qayd etilgan Xorijiy ishchilar uchun depozit hisob raqamiga kiritilgan mablag'larga qo'shimcha ravishda, agar Xodim ishdan bo'shatilsa yoki boshqa tegishli hollarda, yuqoridagi (1)-kichik bandga muvofiq Xodimning oylik ish haqining faqat olti foizini (6%) ishdan bo'shatish nafaqasi uchun depozit qilgan Ish beruvchi, 5723–1963-yildagi Ishdan bo'shatish nafaqasi to'g'risidagi qonunga muvofiq, ishga qabul qilish tugatilganda Xodimga to'liq ishdan bo'shatish nafaqasigacha bo'lgan qo'shimcha summani to'laydi. Shubha tug'ilmasligi uchun, Xorijiy ishchilar uchun depozit hisob raqami Isroildagi qonun va qoidalarga muvofiq Organ nazorati ostidagi bank hisob raqami bo'lib, Isroil qonunchiligi va qoidalarida belgilangan pensiya jamg'armasi hisoblanmaydi. Xodim Isroilda ruxsat etilgan yashash muddati yoki uzaytirilgan ruxsat etilgan yashash muddati tugashidan oldin Isroilni doimiy ravishda tark etganidan yoki Isroilni doimiy tark etayotganda aeroportda, Organ oldindan berilgan murojaat asosida, qonuniy ushlab qolishlar chegirilgan holda, Xorijiy ishchilar uchun depozit hisob raqamida uning nomiga jamg'arilgan mablag'ni oladi. Agar Xodim ruxsat etilgan muddat tugaganidan keyin Isroilda noqonuniy qolsa, har bir asossiz va noqonuniy qolgan oy uchun PIBA tomonidan to'lovning bir qismi ushlab qolinadi va bunday noqonuniy qolish o'n ikki (12) oyga yetgandan so'ng Xodim mazkur summaning 75 foizini yo'qotadi. Xorijiy ishchilar uchun depozit hisob raqami, depozitlar, Xodimning murojaatlari, ushlab qolishlar va boshqalar to'g'risidagi batafsil ma'lumotlar Depozit to'g'risidagi nizom, Organ tartiblari hamda Isroilda amaldagi qonun va qoidalarga muvofiq belgilanadi.	as Dismissal) Regulations, 5724-1964, for each month during the term hereof. In addition to the above deposits in the Deposit Account for Foreign Workers, in the event of dismissal of the Employee or in other relevant events, the Employer, who only deposited six percent (6%) of the Employee's monthly wage for severance pay, as stipulated in sub-clause (1) above, shall pay the Employee, upon termination of employment, a supplement to full severance pay, in accordance with the Severance Pay Law, 5723-1963. For the avoidance of any doubt, the Deposit Account for Foreign Workers is a bank account supervised by the Authority under the regulations in Israel, and is not a pension fund as defined by the law and regulations in Israel. The Employee shall receive from the Authority the amount accumulated in his name in the Deposit Account for Foreign Workers, minus lawful deductions, after the Employee leaves Israel permanently before the end of his permitted stay or his extended permitted stay in Israel, or at the airport upon permanently leaving Israel, upon a request submitted by the Employee to the Authority in advance. If the Employee remains in Israel illegally after the permitted time, part of the payment will be deducted by PIBA for each month of unjustified and illegal stay, and after twelve (12) months of such overstay, the Employee will lose 75% of the said amount. Details on the Deposit Account for Foreign Workers, deposits, employee requests, deductions, etc., are set out in the Deposit Regulations, the Authority's procedures and the law and regulations in Israel, as applicable.	החודשי של העובד בעבור פיצויי פיטורים, כפי שנקבע בסעיף קטן (1) לעיל, ישלם לעובד בתום ההעסקה השלמה לפיצויי פיטורים מלאים, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963. למען הסר ספק, חשבון הפיקדון לעובדים הזרים היא חשבון בנק המפוקח על ידי הרשות על פי התקנות בישראל, והוא אינו קרן פנסיה כהגדרתה על פי החוק והתקנות בישראל. העובד יקבל מהרשות את הסכום שנצבר על שמו שבו הפיקדון לעובדים זרים, פחות ניכויים כדין, לאחר שהעובד עזב את ישראל לצמיתות לפני תום שהותו המותרת או שהותו המותרת המוארכת בישראל, או בשדה התעופה בעת יציאתו לצמיתות מישראל, בהתאם לבקשה שהוגשה על ידי העובד לרשות בעוד מועד. אם העובד נשאר בישראל באופן בלתי חוקי מעבר לזמן המותר, חלק מהתשלום ינוכה על ידי PIBA בעבור כל חודש של שהות בלתי מוצדקת ובלתי חוקית, ולאחר שנים עשר (12) חודשים של שהות יתר כאמור, העובד יפסיד 75% מהסכום. פרטים הנוגעים לחשבון הפיקדון לעובדים זרים, הפקדות, בקשות של העובד ניכויים וכו', מפורטים בתקנות הפיקדון, בנהלי הרשות ובחוק ובתקנות בישראל, כפי שיחולו.
14. Ish joyidagi oziq-ovqat va ichimlik Xodim o'z ovqatini o'z hisobidan ta'minlaydi.	14. Food and drink at the Place of Work The Employee shall provide his own meals, at his expense.	14. אוכל ושתייה במקום העבודה העובד ידאג לארוחותיו על חשבוןו. על אף האמור לעיל, אם נהוג שהמעסיק מסבסד ו/או

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Yuqoridagilarga qaramay, agar Ish beruvchi odatda boshqa xodimlarning ovqatlanish xarajatlarini subsidiyalasa va/yoki unda ishtirok etsa, Ish beruvchi Xodim uchun ham bunday xarajatlarni tegishli ravishda qoplaydi va Xodim bunday ovqatlar uchun alohida to'lov qilishi mumkin, shuningdek u bunday summalarni o'z ish haqidan ushlab qolishga oldindan yozma rozilik berish huquqiga ega bo'ladi. Korxonada ovqat uchun subsidiya miqdori (agar mavjud bo'lsa) quyidagicha: Nonushta yoki sovuq kechki ovqat uchun: _____ Tushlik yoki issiq kechki ovqat uchun: _____ "Ovqat qiymati" Isroil soliq organlari tomonidan belgilanganidek, daromad solig'i va QQS maqsadlari uchun Xodimning daromadi deb hisoblanadi. Yuqoridagi summalar jamoa shartnomasida (agar qo'llanilsa) belgilanganidek o'zgartiriladi. Yuqoridagilarga putur yetkazmagan holda, Xodim o'zi tushunadigan tilda yozma roziligini berishi mumkin, bunda Ish beruvchining hisobidan Ish joyida taqdim etilgan oziq-ovqat va alkogolsiz ichimliklar evaziga oylik ish haqining bir qismini natura shaklida olishga (keyingi o'rinlarda: "Ulush") rozilik bildiradi. Bunday holda, Ish joyida iste'mol qilingan bunday oziq-ovqat va ichimliklarning belgilangan/odatdagi bozor qiymati Xodimning oylik ish haqining bir qismi (natura shaklidagi to'lov sifatida) deb hisoblanadi va Ulush Isroildagi eng kam yalpi oylik ish haqining o'n foizidan (10%) oshmasligi kerak.	Notwithstanding the foregoing, if the Employer customarily subsidizes and/or participates in the cost of meals for other employees, the Employer shall bear such costs accordingly for the Employee, and the Employee may pay separately for such meals, and he shall also be entitled to give his prior written consent to the deduction of such amounts from his salary. The following are the subsidy amount for meals at the enterprise (if applicable): For breakfast or a cold dinner: _____ For lunch or a warm dinner: _____ The "value of the meal" shall be deemed to be income of the Employee for the purposes of income tax and VAT, as determined by the tax authorities in Israel. The above amounts shall be adjusted as stipulated in a collective agreement (if applicable). Without derogating from the foregoing, the Employee may give his written consent (in a language he understands) to receiving part of his monthly salary in the value of food and non-alcoholic beverages provided at the Employer's account for consumption by the Employee at the Place of Work (hereinafter: "the Part"). In such case, the determining/customary market value of such food and beverages consumed at the Place of Work shall be deemed to be part of the Employee's monthly wage (as payment in kind), and the Part shall not exceed ten percent (10%) of the minimum gross monthly wage in Israel.	משתתף בעלות הארוחות עבור עובדים אחרים, המעסיק יישא בעלויות אלה בהתאם עבור העובד, והעובד יהיה רשאי לשלם בנפרד בגין ארוחות אלה, וכן יהיה רשאי לתת את הסכמתו מראש ובכתב לניכוי הסכומים ממשכורתו. להלן יפורטו הסכומים המסובסדים בגין ארוחות במפעל (ככל שרלוונטי): בגין ארוחת בוקר או ארוחת ערב קרה: _____. בגין ארוחת צהרים או ארוחת ערב חמה: _____. "שווי הארוחה" ייחשב להכנסת העובד לעניין מס הכנסה ומע"מ, כפי שנקבע על ידי רשויות המס בישראל. הסכומים דלעיל יעודכנו כמפורט בהסכם קיבוצי (אם רלבנטי). מבלי לגרוע מן האמור לעיל, העובד רשאי להסכים בכתב (בשפה שהעובד מבין), לקבל חלק ממשכורתו החודשית בשווי מזון ומשקאות לא אלכוהוליים שסופקו על חשבון המעסיק לצריכה של העובד במקום העבודה (להלן: "החלק"). במקרה כזה, שווי השוק הקובע/המקובל של מזון ומשקאות כאמור הנצרכים במקום העבודה, ייחשב לחלק משכרו החודשי של העובד (כתשלום בעין), והחלק לא יעלה על עשרה אחוזים (10%) משכר המינימום החודשי ברוטו בישראל.
15. Ish kiyimi va shaxsiy himoya vositalari (a) Agar bu Ish joyidagi odat bo'lsa, Ish beruvchi Xodimni o'z hisobidan ish kiyimi/forma bilan ta'minlaydi va bunday ish kiyimi/forma uchun Xodimning ish haqidan hech qanday summani ushlab qolmaydi.	15. Uniform and personal equipment (a) The Employer shall provide the Employee with work clothes/a uniform, at the Employer's expense, if such is the custom at the Place of Work, and the Employer shall not deduct any amount from the Employee's salary for such work clothes/uniform. (b) The Employer shall provide the Employee with	15. מדים וציוד אישי (א) המעסיק יספק לעובד בגדי עבודה/מדים, על חשבון המעסיק, ככל שנהוג במקום העבודה, ולא ינכה ממשכורתו בגין בגדי עבודה/מדים כאמור. (ב) המעסיק יספק לעובד ציוד אישי כמפורט בתקנות

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

(b) Ish beruvchi Xodimni 5757–1997-yildagi Mehnat xavfsizligi (Shaxsiy himoya vositalari) to'g'risidagi nizomda belgilanganidek shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlaydi.	personal equipment as stipulated in the Work Safety (Personal Protective Equipment) Regulations, 5757-1997.	הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי), תשנ"ז-1997.
16. Milliy sug'urta institute Ish beruvchi Xodimni Milliy sug'urta institutida ro'yxatdan o'tkazadi, bunda Xodim Isroil qonunchiligiga muvofiq xorijiy ishchilarga beriladigan sug'urta qoplamasiga, xususan ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, Ish beruvchining bankrotligi va tug'ruq nafaqasiga ega bo'lishi uchun. Bunday ro'yxatdan o'tkazilganlik nusxasi Ish beruvchi tomonidan Xodimga taqdim etiladi.	16. The National Insurance Institute The Employer shall register the Employee's employment at the National Insurance Institute, for obtaining coverage to which foreign workers are entitled under the law in Israel, and particularly for work accidents, employer's bankruptcy and maternity allowance. A copy of such registration shall be delivered to the Employee by the Employer.	16. המוסד לביטוח לאומי המעסיק ירשום את העובד במוסד לביטוח לאומי, לצורך כיסוי המגיע לעובדים זרים על פי החוק בישראל, ובפרט תאונת עבודה פשיטת רגל של המעסיק ודמי לידה. עותק של הרישום דלעיל יימסר לעובד על ידי המעסיק.
17. Yo'l xarajatlari Xodim o'z aviabiletlari va vatani mamlakatidan Isroilga kelish yo'l xarajatlari sug'urtasi, shuningdek Isroildan vatani mamlakatiga qaytish aviachiptasi uchun haqni o'zi to'laydi, quyidagi 20-bandda boshqacha belgilangan hollar bundan mustasno.	17. Travel expenses The Employee shall pay for his airline tickets and travel insurance for his flight from his country of origin to Israel, and also for his flight back, except as stipulated in clause 20 below.	17. הוצאות חברות תעופה העובד ישלם את כרטיסי הטיסה שלו, כמו גם ביטוח נסיעות, מארץ מוצאו לישראל, וכן עם שובו מישראל לארץ מוצאו, למעט כפי שנקבע בסעיף 20 להלן.
18. Dam olish nafaqasi Yuqorida belgilangan ish haqi va boshqa pul huquqlariga qo'shimcha ravishda hamda 2017-yildagi Ish beruvchining dam olish va hordiq chiqarish xarajatlarida ishtirok etishi to'g'risidagi kengaytirish buyrug'iga muvofiq (va qo'llaniladigan jamoa shartnomasi yoki kengaytirish buyrug'ida bundan ham qulayroq shartlar bo'lmagan taqdirda), Xodim Ish beruvchidan har yilgi dam olish nafaqasini olish huquqiga ega bo'ladi, sharti bilan u Ish beruvchida to'liq bir yil ishlagan bo'lsa. Dam olish nafaqasi to'lov amalga oshirilayotgan vaqtda Isroil Hukumati tomonidan xususiy sektorda belgilangan stavka bo'yicha hisoblanadi — hozirda 2024-yil uchun kuniga NIS 418 (to'rt yuz o'n sakkiz yangi Isroil shekeli) miqdorida, quyidagicha: Ishning birinchi yili uchun — besh (5) kun;	18. Recuperation pay In addition to the wage and other monetary entitlements stipulated above, and in accordance with the Extension Order on the Employer's Participation in Recuperation and Recreation Expenses, 2017 (and in the absence of any more advantageous condition under any applicable collective agreement and/or extension order), the Employee shall be entitled to receive annual recuperation pay from the Employer, provided that he has completed one full year of employment with the Employer. The recuperation pay shall be calculated based on the rate in the private sector as adjusted by the Government of Israel at the time of payment – currently in the amount of NIS 418 (four hundred and eighteen Shekels) per day for 2024, as follows: For the first year of employment – five (5) days; For the second and third years of employment – six (6)	18. דמי הבראה בנוסף לשכר ולזכויות כספיות אחרות שנקבעו לעיל, ובהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש, 2017, (ובאין תנאי מיטיב לפי הסכם קיבוצי ו/או צו הרחבה שחל) העובד זכאי לקבל דמי הבראה שנתיים מהמעסיק, בתנאי שהשלים שנת עבודה מלאה אצל המעסיק. דמי הבראה מחושבים לפי התעריף במגזר הפרטי כפי שעדכנה ממשלת ישראל בעת התשלום, שהוא עומד היום על בסך של 418 ₪ (ארבע מאות ושמונה עשרה שקל) ליום לשנת 2024 כדלקמן: בעבור שנת ההעסקה הראשונה – חמישה (5) ימים; בעבור שנת ההעסקה השנייה והשלישית - שישה (6) ימים; בעבור שנת ההעסקה הרביעית והחמישית – שבעה (7) ימים.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Ishning ikkinchi va uchinchi yillari uchun — olti (6) kun; Ishning to'rtinchi va beshinchi yillari uchun — yetti (7) kun. Xodim Ish beruvchida ishlagan har bir qo'shimcha yil uchun dam olish nafaqasi mazkur kengaytirish buyrug'ida belgilanganidek yoki Isroil mehnat qonunchiligiga muvofiq qo'llaniladigan tartibda ish stajiga qarab hisoblanadi.	days; For the fourth and fifth years of employment – seven (7) days. For any additional year of employment of the Employee by the Employer, the recuperation pay shall be calculated according to the number of years of employment, as prescribed by the said extension order or as may be applicable under labor laws in Israel.	בעבור שנים נוספות של העסקת העובד על ידי המעסיק, דמי ההבראה יחושבו בהתאם למספר שנות ההעסקה, כפי שנקבע בצו ההרחבה לעיל או כפי שעשוי לחול על פי דיני העבודה בישראל כיום.
19. Aloqa uchun shaxslar Tomonlar o'rtasidagi muhokamalar orqali hal etilmagan har qanday so'rov yoki shikoyatlar bo'yicha quyidagilarga murojaat qilish mumkin: a. Isroil Mehnat vazirligining Xorijiy ishchilarning mehnat huquqlari bo'yicha Ombudsmani — 050-6290758 yoki elektron pochta orqali: ForeignR@labor.gov.il b. Organining xorijiy ishchilar uchun aloqa markazi: 1-700-707-889.	19. Contact persons For any inquiries or for lodging complaints on matters not resolved by discussions between the Parties, the following are available: a. The Ombudsperson for Foreign Worker Labor Rights at the Ministry of Labor in Israel – 050-6290758 or by email: ForeignR@labor.gov.il; b. The Authority's call center for foreign workers: 1-700-707-889.	19. מספרים של אנשי קשר במקרה של שאלות או הגשת תלונות שלא נפתרו בהידברות בין הצדדים, ניתן ליצור קשר עם הגורמים הבאים: א. הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה בישראל: 0506-290758, או בדוא"ל: ForeignR@labor.gov.il. ב. המרכז לפניות לעובדים זרים של הרשות: 1-700-707-889.
20. Nizolarni hal etish a. Tomonlar ushbu shartnomani bajarishdan kelib chiqadigan har qanday nizoni o'zaro muzokaralar yo'li bilan hal etishga harakat qiladilar. b. Agar Tomonlar nizoni o'zaro kelishuv yo'li bilan hal qila olmasalar, ular o'zlariga mavjud bo'lgan huquqiy vositalardan foydalanishlari va masalani Isroildagi vakolatli sudlarga, Isroilda amal qiladigan qonunchilikka muvofiq yuborishlari mumkin. c. Turli tillardagi ushbu shartnoma nusxalari o'rtasida tafovut yuzaga kelgan taqdirda, uning ingliz tilidagi nusxasi ustun hisoblanadi.	20. Dispute resolution a. The Parties shall attempt to resolve any dispute that arises from the performance hereof by amicable negotiations. b. If the Parties are unable to resolve the dispute by amicable means, they may apply for the remedies available to them, and refer the matter to the competent courts in Israel, in accordance with the applicable law in Israel. c. In the event of any conflict between versions hereof in different languages, the English version hereof shall prevail.	20. יישוב סכסוכים א. הצדדים ישתדלו לפתור בהידברות ידידותית כל מחלוקת שעלולה להתעורר מביצוע חוזה זה. ב. אם הצדדים לא יצליחו ליישב את המחלוקת בהידברות ידידותית, רשאים הצדדים לפנות לסעדים הזמינים להם, ולהפנות את העניין לבתי המשפט המוסמכים של מדינת ישראל בהתאם לדין החל בישראל. ג. במקרה של סתירה בין גרסאות של חוזה זה בשפות השונות, הגרסה של החוזה בשפה האנגלית היא הקובעת.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

21. Shartnoma nusxasi va ish haqi hisob-kitob varaqalari Ish beruvchi 5751–1991-yildagi Xorijiy ishchilar to'g'risidagi qonun talabiga muvofiq, ushbu shartnomaning Xodim tushunadigan tildagi imzolangan nusxasini Xodimga taqdim etadi va uning mazmunini Xodimga tushuntiradi. Ish beruvchi, shuningdek, Xodimga uning oylik ish haqi hisob-kitob varaqalarining nusxalarini ham taqdim etadi. Ushbu shartnoma, shuningdek, 5762–2002-yildagi Xodimga va ishga nomzodga bildirishnoma (Mehnat shartlari va ishga qabul qilish hamda saralash tartibi) to'g'risidagi qonun hamda unga muvofiq chiqarilgan qoidalarga muvofiq mehnat shartlari to'g'risidagi bildirishnoma hisoblanadi.	21. Copy of the contract and pay slips The Employer shall deliver to the Employee a signed copy of this contract in a language the Employee understands, as required by the Foreign Workers Law, 5751-1991, and explain the contents hereof to the Employee. The Employer shall also deliver to the Employee copies of the Employee's monthly pay slips. This contract also serves as a notification of employment conditions under the Notice to Employee and Job Candidate (Employment Conditions and Candidate Screening and Selection) Law, 5762-2002, and the regulations promulgated thereunder.	21. עותק של החוזה ותלושי שכר המעסיק ימסור לעובד עותק חתום של חוזה זה בשפה המובנת לעובד כנדרש בחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 ויסביר לו על תוכנו, וימסור לעובד גם עותקים של תלושי השכר החודשיים של העובד. חוזה זה מחליף את ההודעה על תנאי עבודה, בהתאם לחוק ולתקנות של הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002.
22. Vatanga qaytish Urush, tabiiy ofat yoki shunga o'xshash holatlar tufayli zudlik bilan xavf yuzaga kelgan taqdirda, Ish beruvchi imkon qadar Xodimga oqilona yordam ko'rsatadi, jumladan, imkon darajasida xavfsizroq joylarga ko'chirilishini ta'minlaydi. Agar Xodim o'z vataniga qaytishga qaror qilsa, Ish beruvchi oqilona yordam ko'rsatishga harakat qiladi. COVID-19 bilan bog'liq holatlarga nisbatan yuqoridagi 9(c)-kichik band qo'llaniladi. Xodimning tibbiy sug'urta polisi, ushbu shartnomaga A ilova sifatida biriktiriladigan bo'lib, Xodim sog'lig'i sababli ishini davom ettira olmaydigan holatda uning vataniga qaytishiga oid qoidalarni o'z ichiga oladi hamda aviabilet xarajatlarini qoplaydi. Agar Xodim ushbu shartnoma amal qilish muddati davomida vafot etsa, uning jasadini yuborish tibbiy sug'urta polisida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.	22. Return to the country of origin In the event of immediate danger due to war, a disaster or similar circumstance, the Employer shall provide reasonable assistance to the Employee, including a transfer to more safe sites, to the extent possible. If the Employee decides to return to his country of origin, the Employer shall make efforts to provide reasonable assistance. Regarding circumstances arising from COVID-19, Sub-clause 9(c) above shall apply. The Employee's medical insurance policy, which shall be attached hereto as Appendix A, shall contain provisions on the Employee's return to his country of origin in the event of a medical condition making the Employee unfit to continue his work, and it shall cover the cost of the airline ticket. If the Employee dies during the term hereof, the sending of his body shall be as stipulated in the medical insurance policy.	22. שיבה למולדת במקרה של סכנה מיידית בשל מלחמה, אסון או נסיבות דומות אחרות, המעסיק יספק סיוע סביר לעובד, לרבות מעבר לאתרים בטוחים במידת האפשר. אם העובד מחליט לחזור לארץ מוצאו, המעסיק ישתדל לספק סיוע סביר. לעניין נסיבות המתייחסות ל-COVID-19, יחול סעיף 9(ג) לעיל. פוליסת הביטוח הרפואי של העובד, שתצורף לחוזה זה כנספח א', תכיל הוראות בנוגע לחזרת העובד למולדתו במקרה של מצב רפואי שהופך את העובד לבלתי כשיר להמשיך בעבודתו, והיא תכסה את תשלום כרטיס הטיסה. במקרה של פטירת העובד במהלך תקופת חוזה זה, שליחת גופתו של העובד תהיה כפי שנקבע בפוליסת הביטוח הרפואי.
23. Ishga qabul qilishni tugatish	23. Termination of employment	23. סיום העסקה

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

a. Tomonlarning har biri ishga qabul qilishni tugatish huquqiga ega. Ishga qabul qilishni tugatish to'g'risidagi bildirishnoma ishga qabul qilishni tugatayotgan Tomon tomonidan yozma ravishda beriladi va 5761–2001-yildagi Ishdan bo'shatish va iste'fo berishdan oldin bildirishnoma to'g'risidagi qonun qoidalariga muvofiq quyidagicha bo'ladi: Ish beruvchida ishga qabul qilingan dastlabki olti (6) oy davomida — har bir ish oyi uchun bir (1) kun; Ishga qabul qilishning yettinchi (7) oyidan boshlab — olti (6) kun, bunga har bir qo'shimcha ish oyi uchun yana ikki yarim (2.5) kun qo'shiladi; O'n ikki (12) oylik ish stajidan keyin — bir (1) oy. Mazkur kichik banddagi hech narsa Ish beruvchining qonunga muvofiq mehnat munosabatlarini tugatishni ko'rib chiqish majburiyatiga putur yetkazmaydi.	a. Each of the Parties shall have the right to terminate employment. Notice of termination shall be given in writing by the party terminating the employment, subject to the provisions of the Advance Notice of Dismissal and Resignation, 5761-2001, as follows: For the first (six) 6 months of employment by the Employer – one (1) day for each month; For the period commencing on the seventh (7) month of employment – six (6) days, with the addition of two and a half (2.5) days for each month of employment; After twelve (12) months of employment – one (1) month. Nothing in this clause shall derogate from the Employer's obligation to consider the termination of the employment relationship under the law.	א. לכל אחד מהצדדים יש זכות לסיים את ההעסקה. הודעת סיום תינתן בכתב על ידי כל אחד מהצדדים, בכפוף להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, כדלקמן: בעבור (ששת) 6 חודשי העבודה הראשונים אצל המעסיק – יום אחד (1) לכל חודש; בעבור התקופה שמתחילה מהחודש השביעי (7) להעסקה – שישה (6) ימים בנוסף ליומיים וחצי (2.5) לכל חודש עבודה; לאחר שנים עשר (12) חודשי עבודה – חודש אחד (1). עין בסעיף זה לגרוע מאחריות המעסיק לשקול סיום יחסי עבודה בהתאם לדין.
24. Aloqa va pasport a. Ish beruvchi Xodimga mobil telefonlar yoki boshqa aloqa vositalaridan o'z hisobidan foydalanishni yoki ulardan oqilona foydalanishni taqiqlamaydi. b. Ish beruvchi Xodimning pasportini noqonuniy ravishda ushlab qolmaydi.	24. Communication and passport a. The Employer shall not prevent the Employee from possessing or reasonably using mobile telephones or other means of communication, at the Employee's expense. b. The Employer shall not illegally withhold the Employee's passport.	24. תקשורת ודרכון א. המעסיק לא ימנע מהעובד להחזיק או להשתמש באופן סביר בטלפונים סלולריים או באמצעי תקשורת אחרים, על חשבון העובד. ב. המעסיק לא יעכב את דרכונו של העובד באופן בלתי חוקי.
25. Qarzar/avans to'lovlari Ish haqini himoya qilish to'g'risidagi qonun va uning qoidalariga putur yetkazmagan holda, Ish beruvchi tomonidan Xodimga berilgan har qanday qarz hamda Xodimning Ish beruvchi oldidagi har qanday qarzdorligi Xodim tushunadigan tilda yozma ravishda kelishiladi.	25. Loans/payments on account Without derogating from the provisions of the Wage Protection Law and the provisions hereof, any loan provided by the Employer to the Employee and the creation of any debt owed by the Employee to the Employer shall be agreed upon in writing and in a language the Employee understands.	25. הלוואות/תשלום על חשבון מבלי לגרוע מהוראות חוק הגנת השכר ומהוראות הקבועות בחוזה זה, כל הלוואה/חוב של העובד מהמעסיק ותשלום בגינם באופן מוסכם, יהיו בכתב ובשפה שהעובד מבין.
26. Qo'shimcha qoidalar	26. Additional provisions	26. הוראות נוספות

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

O'zaro hurmat/qonuniy xulq-atvor — Tomonlar ushbu shartnoma bo'yicha o'z majburiyatlarini vijdonan, hurmat bilan va qonuniy tarzda, Isroil qonunchiligiga muvofiq bajarishga kelishadilar. Mazkur qonun, jumladan, ekspluatatsiya va ta'qibni taqiqlaydi. Ushbu band buzilgan taqdirda, har bir Tomon Isroil qonunchiligida belgilangan himoya choralaridan foydalanish huquqiga ega bo'ladi.	Mutual respect/legal behavior – the Parties agree to perform their obligations hereunder in good faith, in a respectful and legal manner, and in accordance with Israeli law, which prohibits, <i>inter alia</i>, exploitation and harassment. In the event of a breach of this clause, any party shall be entitled to apply for the protections established by law in Israel.	כבוד הדדי/התנהגות חוקית- הצדדים מסכימים לבצע את התחייבויותיהם על-פי חוזה זה בתום לב, באופן מכבד וחוקי, בהתאם לדין הישראלי האוסר בין היתר על ניצול והטרדה. במקרה של הפרת סעיף זה, רשאי כל צד לפנות להגנות שנקבעו בדין בישראל.
Shu bilan Tomonlar, ushbu shartnomaning barcha qoidalarini o'qib chiqqanliklari va tushunganliklarini tasdiqlagan holda, o'z imzolari bilan undagi shartlar, sharoitlar va kelishuvlarga to'liq rozilik bildiradilar. _____ Ish beruvchining qonuniy vakilining imzosi va muhri Ish beruvchi tomonidan imzolangan sana: _____ Advokat/CPA tasdig'i: Shu bilan men, Isroil shaxsiy guvohnomasi raqami _____ egasi, janob/xonim _____ ga Ish beruvchi nomidan ushbu shartnomani imzolash va Ish beruvchini undagi qoidalarga muvofiq majburiyat ostiga qo'yish uchun tegishli ravishda vakolat berilganligini tasdiqlayman. Advokat/CPAning ismi va imzosi _____ Sana: _____ Xodimning imzosi: _____	In witness whereof, the Parties, having read and understood all the provisions of this contract, express by their signatures their full agreement to the terms, conditions and transactions contained herein. Signature and stamp of the Employer's legal representative Date of signature by the Employer: _____ Certification by an attorney/CPA: I hereby certify that Mr./Ms. _____, holding of Israeli identity card No. _____, has been duly authorized by the Employer to sign this contract in the name of the Employer and bind the Employer as set out herein. Name and signature of attorney/CPA _____ Date: _____ Signature of the Employee: _____ Date of signature: _____	ולראיה, הצדדים, לאחר שקראו והבינו את כל הוראותיו של חוזה זה, מבטאים את הסכמתם המלאה לתנאים, להתניות ולהעברות המגולמים בזאת, באמצעות חתימותיהם בהתאמה. _____ חתימה וחותמת של נציגו החוקי של המעסיק _____ תאריך חתימת המעסיק: _____ אימות של עו"ד/רו"ח: אני מאשר בזאת, כי מר/גב' _____, בעל/ת ת.ז. ישראלית מס' _____, אושר/ה כדין על-ידי המעסיק לחתום על חוזה זה בשם המעסיק ולחייב את המעסיק כמפורט בחוזה זה. שם וחתימת עו"ד/רו"ח _____ _____ תאריך: _____ חתימת העובד: _____ תאריך חתימה: _____

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanoat sohasida ishlovchi xorijiy ishchi uchun namunaviy mehnat shartnomasi – D guruhi – 2026

Updated: 01/4/26

Imzolangan sana: _____		
Ilovalar: A ilova – Xodim tushunadigan tildagi tibbiy sug'urta polisi (agar shartnoma Xodim Isroilga kelishidan oldin tuzilgan bo'lsa, Ish beruvchi tomonidan Xodim Isroilga kelganidan keyin biriktiriladi) B ilova – oylik majburiy va ixtiyoriy ushlab qolishlar C ilova – tarmoqda yoki Ish beruvchida mavjud bo'lgan yanada qulayroq shartlar ro'yxati (agar mavjud bo'lsa, Ish beruvchi tomonidan tayyorlanadi) D ilova – kasblar/lavozimlar ro'yxati va tavsifi	Appendixes: Appendix A – a medical insurance policy in a language the Employee understands (if the contract is executed before the Employee arrives in Israel – to be attached by the Employer after the Employee arrives in Israel) Appendix B – monthly mandatory and voluntary deductions Appendix C – list of more advantageous conditions in the sector or at the Employer, if any exist (to be prepared by the Employer) Appendix D – list and description of professions/positions	נספחים: נספח א - פוליסת ביטוח רפואי בשפה שהעובד מבין (כאשר החוזה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - יצורף על ידי המעסיק לאחר הגעת העובד לישראל) נספח ב – ניכויי חובה ורשות חודשיים נספח ג – פירוט תנאים מיטיבים בענף או אצל המעסיק ככל שישנם (באחריות המעסיק) נספח ד – רשימת המקצועות/ תפקידים ואפיונם