

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

1. სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის ისრაელის სახელმწიფოში მრეწველობის სფეროში	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
ეს შრომითი ხელშეკრულება დადებულია შემდეგ მხარეებს შორის: ა. დამსაქმებელი _____ რეგისტრაციის ნომერი: _____ მისამართი: _____ კანონიერი წარმომადგენლის, ბატონი/ქალბატონი _____-ის მეშვეობით თანამდებობის აღწერა: _____ მობილური ტელეფონის ნომერი: _____ (შემდგომში: „დამსაქმებელი“) და ბ. თანამშრომელი, ბატონი/ქალბატონი: _____ _____ პასპორტის ნომერი: _____ მისამართი: _____ მობილური ტელეფონის ნომერი: _____ (შემდგომში: „თანამშრომელი“)	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. დამსაქმებელი და თანამშრომელი (შემდგომში: „მხარეები“) ამით თანხმდებიან შემდეგ პირობებსა და დებულებებზე:	2. The Employer and the Employee (hereinafter: "the Parties") hereby agree to the following conditions and covenants: General provisions	2. המעסיק והעובד (להלן: "הצדדים") מסכימים בזאת לתנאים ולהתניות הבאים: הוראות כלליות

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

1. ზოგადი დებულებები ა. ეს ხელშეკრულება შედგენილია მამრობითი სქესის ფორმით, თუმცა იგი თანაბრად ვრცელდება როგორც მამაკაცებზე, ისე ქალებზე. ბ. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმების პირობები ისრაელში მოქმედი შესაბამისი შრომითი კანონმდებლობის, მათ შორის სასამართლო პრაქტიკის, ზოგადი და სპეციალური კოლექტიური ხელშეკრულებების/შეთანხმებების (თუ შესაბამისია) და თანამშრომლის დასაქმების პირობებზე მოქმედი გაფართოების ბრძანებების (თუ შესაბამისია) შესაბამისად უფრო ხელსაყრელია, ვიდრე ამ სტანდარტული ხელშეკრულებითა და მისი დანართებით (შემდგომში: „ხელშეკრულება“) გათვალისწინებული პირობები, უპირატესობა მიენიჭება უფრო ხელსაყრელ პირობებს. გ. მხარეებს უფლება აქვთ შეთანხმდნენ კანონით დადგენილზე უფრო ხელსაყრელ სამუშაო პირობებზე.	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 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.	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 המיטיבים יגברו. הצדדים רשאים להסכים על תנאי עבודה מיטיבים לקבוע בד"ן.
3. დამსაქმებლის განცხადებები და ვალდებულებები ა. დამსაქმებელი ამით აცხადებს, რომ იგი არის _____ საწარმო _____ დარგში, რომელზეც ამ ხელშეკრულების მხარეებზე ვრცელდება _____ დარგში გაფართოების ბრძანება და/ან _____ წლის _____ თარიღის ზოგადი/სპეციალური კოლექტიური ხელშეკრულება, რომლის უფრო ხელსაყრელი დებულებები დარგობრივი მინიმალური ხელფასის, ავადმყოფობის დღეების, შვებულების, სოციალური შენატანების, საკომისიოებისა და ბონუსების, აგრეთვე ნებისმიერი სხვა უფრო ხელსაყრელი პირობის შესახებ, დეტალურად არის მითითებული ამ ხელშეკრულების დანართ _____-ში (დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაა მისი დანართის სახით დართვა), ასევე ამ ხელშეკრულებისა და მისი დანართების ნათარგმნი ტექსტი ინგლისურ ენაზე ან იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის. ასევე აცხადებს, რომ ფლობს	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.	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 ובონוסים וכן כל תנאי מיטיב 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'יג' לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991. שם _____ החברה/המעסיק - _____ נמצא בעיר: _____, כתובת רחוב: _____,

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანოს (შემდგომში: „ნებართვა“ და „ორგანო“, შესაბამისად) მიერ გაცემულ მოქმედ ნებართვას უცხოელი თანამშრომლების დასაქმებისათვის, უცხოელი მუშაკების შესახებ კანონის, 1991 წლის, მუხლი 1(მ)-ის შესაბამისად. კომპანიის/დამსაქმებლის დასახელება – _____ მდებარეობს ქალაქში: _____ ქუჩის მისამართი: _____, ისრაელი. ბ. დამსაქმებელი აცხადებს, რომ კისრულობს ვალდებულებას დაასაქმოს თანამშრომელი სრული განაკვეთით (როგორც ეს ქვემოთ არის განსაზღვრული), ნებართვის პირობებისა და ამ ხელშეკრულებით დადგენილი პირობების შესაბამისად. დამსაქმებელი დაიცავს ისრაელში მოქმედ შრომის უსაფრთხოებისა და შრომითი ჯანმრთელობის სტანდარტებს და იმოქმედებს შრომის ზედამხედველობის ორგანიზაციის რეგულაციების (ინფორმაციის მიწოდება და თანამშრომელთა ინსტრუქტაჟი), 1999 წლის, შესაბამისად. დამსაქმებელი ან მისი წარმომადგენელი, რომელიც საუბრობს იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის, ხელმისაწვდომი იქნება პირადად ან ზემოთ ამ ხელშეკრულებაში მითითებული მობილური ტელეფონის ნომრის საშუალებით, რათა საჭიროებისამებრ მისცეს თანამშრომელს მითითებები და უპასუხოს მის კითხვებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებთან დაკავშირებით. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს, რომ ყველა სამუშაო ინსტრუქცია, მათ შორის სამუშაოს უსაფრთხოების ინსტრუქციები, თანამშრომელს მიეწოდოს იმ ენაზე, რომელიც მას ესმის, და თანამშრომლისთვის ხელმისაწვდომი გახდის დამსაქმებლის წარმომადგენელს, რომელიც თანამშრომელს მის ენაზე	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 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</u>	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 הסלולרי המופיע לעיל בחוזה, להנחות את העובד ולהשיב לעובד על שאלותיו בנוגע לתפקידים בכפוף לחוזה לפי הצורך. המעסיק יוודא כי כלל הנחיות העבודה לרבות הנחיות בטיחות בעבודה יועברו לעובד בשפה שהעובד מבין ויעמיד לרשות העובד נציג מטעם המעסיק שיתן מענה לעובד בשפתו. המעסיק יש פרוגרטיבה 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 2.2. לנהל מספר 9.5.0001 בדבר טיפול בבקשות למתן היתר ורשיון שהייה ועבודה לעובדים זרים בענף התעשייה.</u>
--	---	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

გაუწევს დახმარებას. გ. დამსაქმებელს აქვს მმართველობითი პრეროგატივა მართოს და აკონტროლოს სამუშაო ადგილის ბიზნეს-ორგანიზაცია და სამუშაოს ორგანიზების წესები, აგრეთვე თანამშრომლის კონკრეტული სამუშაო პირობები, ისრაელში მოქმედი შრომითი კანონმდებლობის, მათ შორის სასამართლო პრაქტიკის, კოლექტიური ხელშეკრულებების (მოქმედი/რომლებიც მომავალში შევა ძალაში) და გაფართოების ბრძანებების შესაბამისად. დ. დამსაქმებელი კისრულობს ვალდებულებას ამ შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერისას თანამშრომელს გადასცეს დანართი, რომელიც მოიცავს კანონით მისთვის მინიჭებულ ყველა უფლებას, რომლებიც გამომდინარეობს კოლექტიური ხელშეკრულებებიდან და გაფართოების ბრძანებებიდან. <u>გარდა ამისა, დამსაქმებელი ამ ხელშეკრულებაში და ცალკე დანართში მიუთითებს თანამშრომლის თანამდებობას და მის ადგილს პროცედურის ნომერი 9.5.0001-ის, უცხოელი თანამშრომლებისთვის მრეწველობის სფეროში ყოფნისა და მუშაობის ნებართვისა და ლიცენზიის გაცემის შესახებ განცხადებების განხილვის თაობაზე. გ.2 პუნქტით დადგენილ ხელფასის კატეგორიაში.</u>	<u>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>	
4. თანამშრომლის განცხადებები ა. თანამშრომელი აცხადებს, რომ იგი მზად არის, სურს და შეუძლია კეთილსინდისიერად შეასრულოს მისგან, როგორც თანამშრომლისგან, მოთხოვნილი მოვალეობები, ისრაელში სრული განაკვეთით, როგორც ეს განსაზღვრულია ამ ხელშეკრულებაში. ბ. თანამშრომლის უფლების შეუზღუდავად, შეცვალოს თავისი სამუშაო ადგილი ორგანოს პროცედურების შესაბამისად, ან ამ ხელშეკრულების მხარეთა უფლების შეუზღუდავად, შეწყვიტონ ეს ხელშეკრულება, როგორც ეს აქ არის	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 Employee declares that during the term of the contract (as defined below), and during any extensions thereof, he shall only work for the Employer.	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 במהלך הארכות שתינתנה בגין כך, הוא יעבוד אך ורק בעבור 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

სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

განსაზღვრული, თანამშრომელი აცხადებს, რომ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში (როგორც ეს ქვემოთ არის განსაზღვრული), აგრეთვე ამასთან დაკავშირებით გაცემული ნებისმიერი გაგრძელების პერიოდში, იგი იმუშავებს მხოლოდ დამსაქმებლისთვის.		
5. თანამშრომლის მოვალეობები თანამშრომლის მოვალეობებია ქვემოთ მითითებული: _____ _____ _____ ან როგორც ეს მითითებულია ამ ხელშეკრულების დანართში (*). დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს უფლება აქვს შეცვალოს თანამშრომლის თანამდებობის განსაზღვრება წერილობით და იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის, სამუშაოს საჭიროებებისა და თანამშრომლის კვალიფიკაციის შესაბამისად, თანამშრომლის წერილობითი და წინასწარი თანხმობის საფუძველზე და მისი ინფორმირების შემდეგ.	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 שתניתן בכתב ומראש ובידיעתו.
6. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ა. ამ ხელშეკრულების შესაბამისად დასაქმების დაწყების თარიღი იქნება შემდეგი: (1) თუ ეს ხელშეკრულება ხელმოწერილია თანამშრომლის ისრაელში ჩამოსვლამდე – თანამშრომლის ისრაელში შესვლის თარიღიდან, მოქმედი სამუშაო ვიზით ტიპის B/1. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, თუ ეს ხელშეკრულება ხელმოწერილია მას შემდეგ, რაც თანამშრომელი უკვე	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 _____,	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 B/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

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

ჩამოვიდა ისრაელში, იმ შემთხვევაში, როდესაც თანამშრომელმა შეცვალა დამსაქმებელი ისრაელში ჩამოსვლის შემდეგ, მაშინ დასაქმების დაწყების თარიღი იქნება ამ ხელშეკრულების ხელმოწერის თარიღი ან _____ დღე, მათგან უფრო გვიანი თარიღი. დასაქმების პერიოდი. ამ შეთანხმების შესაბამისად დასაქმების პერიოდი შეადგენს ერთ წელს თანამშრომლისა და დამსაქმებლის მიერ ხელმოწერის თარიღიდან, იმ პირობით, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მოქმედი ნებართვა თანამშრომლის დასასაქმებლად და იმ პირობით, რომ თანამშრომელს გააჩნია სამუშაო ნებართვა, რომელიც მას აძლევს დამსაქმებელთან მუშაობის უფლებას. ეს პერიოდი ავტომატურად გაგრძელდება დამატებითი პერიოდებით, როდესაც თითოეული გაგრძელების პერიოდის ხანგრძლივობა იქნება ერთ წლამდე, თანამშრომლის სამუშაო ნებართვისა და დამსაქმებლის სამუშაო ნებართვის მოქმედების ვადის გათვალისწინებით და მხარეთა თანხმობის საფუძველზე. ბ. ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დასრულებისას და ზემოაღნიშნული ნებართვების გაგრძელების პირობით, შესაძლებელია ხელშეკრულების გაგრძელება დამატებითი ერთწლიანი (1) პერიოდებით, თითოეული მათგანი, მხარეთა ორმხრივი და მკაფიო წერილობითი შეთანხმების შესაბამისად, იმ პირობით, რომ ამ ხელშეკრულების არცერთ მხარეს არ გაუგზავნია მეორე მხარისთვის ერთი თვის წინასწარი წერილობითი შეტყობინება ამ ხელშეკრულების დასრულების სურვილის შესახებ. ზემოაღნიშნული არ ზღუდავს მხარეთა უფლებას შეწყვიტონ ეს ხელშეკრულება	whichever is later. 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 לסיומו. האמור לעיל לא יגרע מזכותם של הצדדים להביא חוזה זה לסיומו בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001, לפי סעיף "סיום העסקה" להלן.
---	---	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

წინასწარი შეტყობინების შესახებ კანონის, სამსახურიდან გათავისუფლებისა და გადადგომის შესახებ, 2001 წლის, შესაბამისად, ქვემოთ მოცემულ „დასაქმების დასრულების“ პუნქტის მიხედვით.		
7. სამუშაო ადგილი, სამუშაო კვირა, ზეგანაკვეთური სამუშაო და შესვენებები ჩვეულებრივი სამუშაო ადგილი იქნება ზემოთ განსაზღვრული სამუშაო ადგილის მისამართი ან სამუშაო ადგილის ნებისმიერი განახლებული მისამართი, როგორც ამას განსაზღვრავს დამსაქმებელი (შემდგომში: „სამუშაო ადგილი“). ა. თანამშრომლის ჩვეულებრივი სამუშაო კვირა მოიცავს ექვს (6) სამუშაო დღემდე, რომლის განმავლობაში თანამშრომელი იმუშავებს ექვს (6) ცვლამდე, როგორც ეს ქვემოთ არის განსაზღვრული (შემდგომში: „ცვლა“). ბ. თანამშრომელი იმუშავებს სრული განაკვეთით, რომელიც შედგება კვირაში ორმოცდაორი (42) ჩვეულებრივი სამუშაო საათისგან. გ. ცვლები. ვარიანტი ა: სამუშაო ადგილზე მუშაობა მიმდინარეობს დღე-ღამის განმავლობაში უწყვეტად, ყოველ ოცდაოთხ (24) საათში ორ (2) ან სამ (3) ცვლაში, შემდეგნაირად (ივსება დამსაქმებლის მიერ): (1) ორი (2) ცვლა ყოველ ოცდაოთხ (24) საათში, რომელიც მოიცავს დილის ცვლას (____ - ____) და ღამის ცვლას (____ - ____); (2) სამი (3) ცვლა ყოველ ოცდაოთხ (24) საათში, რომელიც მოიცავს დილის ცვლას (____ - ____), საღამოს ცვლას (____ - ____) და ღამის ცვლას (____ - ____); (3) ვარიანტი ბ: სამუშაო ადგილზე მუშაობა მიმდინარეობს	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 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).	7. מקום העבודה, שבוע העבודה, שעות נוספות והפסקות מקום העבודה הרגיל יהיה בכתובת מקום העבודה כמוגדר לעיל או בכל כתובת מעודכנת של 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 (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(ר) להלן), ושעות נוספות תחושבנה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ולצו ההרחבה

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

შემდეგი რეჟიმით (ივსება დამსაქმებლის მიერ): (4) _____ (5) თითოეული ცვლის სამუშაო საათებს დროდადრო განსაზღვრავს დამსაქმებელი, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ჩათვლით. (6) თანამშრომელი მიიღებს განსაკუთრებულ ანაზღაურებას ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის (ქვემოთ მოცემული 10(ზ) ქვეპუნქტის შესაბამისად), ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები გამოითვლება სამუშაო საათებისა და დასვენების შესახებ კანონის, 1951 წლის, და სამუშაო კვირის შემცირების შესახებ გაფართოების ბრძანების, 2018 წლის, აგრეთვე დასაქმების პერიოდში მოქმედი ნებისმიერი სხვა შესაბამისი კანონის ან რეგულაციის შესაბამისად. დ. ღამის ცვლა. ცვლა, რომლის განმავლობაში არანაკლებ ორი (2) საათი მოდის 22:00-დან 6:00 საათამდე პერიოდში (საღამოს ათი საათიდან მომდევნო დღის დილის ექვს საათამდე), ითვლება ღამის ცვლად. ღამის ცვლა არ უნდა აღემატებოდეს შვიდ (7) ჩვეულებრივ სამუშაო საათს. ეჭვის თავიდან აცილების მიზნით, მეშვიდე საათის შემდეგ შესრულებული ნებისმიერი სამუშაო ითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ. გარდა ამისა, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება დაასაქმოს თანამშრომელი ღამის ცვლებში შვიდ (7) დღეზე მეტი ხნის განმავლობაში თოთხმეტ (14) დღიან პერიოდში. ე. ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დაწესებული შეზღუდვები. ისრაელში მოქმედი კანონებისა და რეგულაციების შესაბამისად, თანამშრომელს არ აქვს უფლება იმუშაოს ზეგანაკვეთურად ქვემოთ მოცემული ორი ვარიანტიდან	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 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.	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 נוספות ביום. לפיכך, משמרת יומית לא תעלה על 12 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, ושבוע עבודה לא יעלה על חמישים ושמונה (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.
--	--	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

რომელიმეზე მეტი მოცულობით, თუ კანონით დადგენილი წესით არ არის მიღებული სპეციალური ნებართვა: (1) კვირაში თექვსმეტი (16) ზეგანაკვეთური საათი და დღეში ოთხი (4) ზეგანაკვეთური საათი. შესაბამისად, დღიური ცვლა არ უნდა აღემატებოდეს 12 სამუშაო საათს, ზეგანაკვეთური საათების ჩათვლით, ხოლო სამუშაო კვირა არ უნდა აღემატებოდეს ორმოცდათვრამეტ (58) სამუშაო საათს, ზეგანაკვეთური საათების ჩათვლით. ვ. თუ თანამშრომელი დასაქმებულია მისი ყოველკვირეული დასვენების დღეს დამსაქმებლისთვის გაცემული ზოგადი ან სპეციალური ნებართვის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია თანამშრომელს მისცეს დასვენების ალტერნატიული საათები იმ ნებართვით დადგენილი პირობების შესაბამისად, რომლის საფუძველზეც თანამშრომელი დასაქმდა. ზ. ზემოაღნიშნული შეესაბამება ამჟამად მოქმედ და შესაბამის ზოგად და სპეციალურ ნებართვებს, რომლებიც ვრცელდება ისრაელში ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე, და შეიძლება შეიცვალოს შრომის სამინისტროს მიერ მომავალში გაცემული ნებართვების ან მიღებული რეგულაციების შესაბამისად, მათი მოქმედების ფარგლებში. 8. შესვენებები ა. თანამშრომელი თითოეული ცვლის განმავლობაში მიიღებს ორმოცდახუთ (45) წუთიან შესვენებას აქტიური მუშაობისგან დასვენებისა და ძალების აღსადგენად, მათ შორის ერთ უწყვეტ შესვენებას, რომლის ხანგრძლივობა იქნება არანაკლებ ოცდაათი (30) წუთისა. ამ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შესვენება არ ანაზღაურდება (თუ	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, 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.	8. הפסקות: העובד יקבל הפסקה מעבודה פעילה של ארבעים וחמש (45) דקות למשמרת, לצורך מנוחה והתרענונות, 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 של לא פחות משמונה (8) שעות.
---	--	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული). თუმცა, თუ თანამშრომლის სამუშაო ადგილზე ყოფნა აუცილებელია და დამსაქმებელი ავალდებულებს მას შესვენების დროს დარჩეს სამუშაო ადგილზე, თანამშრომელს უფლება ექნება მიიღოს ანაზღაურება ასეთი შესვენებისათვის. ბ. თუ თანამშრომელს დამსაქმებლის საჭიროებიდან გამომდინარე მოეთხოვება ცვლის გაყოფა, გაყოფილი ცვლის ნაწილებს შორის შესვენება არ უნდა გაგრძელდეს სამ (3) საათზე მეტხანს, სამუშაო საათებისა და დასვენების შესახებ კანონის, 1951 წლის, შესაბამისად. გ. ერთ ცვლასა და მომდევნო ცვლას შორის უნდა იყოს არანაკლებ რვა (8) საათიანი შესვენება.		
9. ყოველკვირეული დასვენების დღე, დღესასწაულები და შვებულებები ა. ყოველკვირეული დასვენების დღე. თანამშრომელს უფლება აქვს ისარგებლოს მუდმივი ყოველკვირეული დასვენებით (შემდგომში: „ყოველკვირეული დასვენების დღე“), რომელიც შეადგენს არანაკლებ ოცდათექვსმეტ (36) უწყვეტ საათს (საწარმოებში, სადაც მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულების შესაბამისად მიღებულია ოცდახუთ (25) საათიანი ყოველკვირეული დასვენება, ამის შესახებ დამსაქმებელი მიუთითებს ხელშეკრულების დანართში), შემდეგი დღეებიდან ერთ-ერთში, თანამშრომლის არჩევანის შესაბამისად: შაბათი, კვირა ან პარასკევი. თანამშრომელი ამით ირჩევს _____ დღეს თავის ყოველკვირეულ დასვენების დღედ. ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, როდესაც ამას მოითხოვს	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.	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

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

დამსაქმებლის საჭიროებები, დამსაქმებელს უფლება აქვს შეცვალოს ყოველკვირეული სამუშაო გრაფიკი. გარდა ამისა, იმ პირობით, რომ დამსაქმებელს აქვს მოქმედი დარგობრივი ზოგადი ნებართვა ან სპეციალური ნებართვა, დამსაქმებელს უფლება აქვს გადაწყვიტოს, რომ თანამშრომელმა იმუშაოს თავისი ყოველკვირეული დასვენების დღეს, ხოლო თანამშრომელს მიეცემა კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია.

ბ. **დღესასწაულები.** თანამშრომელს, მუშაობის პირველი თვიდან, უფლება აქვს წელიწადში ცხრა (9) ანაზღაურებად დასვენების დღეზე თავისი რელიგიური/ეროვნული დღესასწაულების გამო ან ისრაელის რელიგიური/ეროვნული დღესასწაულების გამო (თანამშრომლის არჩევანის შესაბამისად, რომელიც წერილობით უნდა დაფიქსირდეს) (შემდგომში: „**დღესასწაულები**“), იმ პირობით, რომ ეს დღესასწაულები არ ემთხვევა ყოველკვირეული დასვენების დღეს. ეჭვის თავიდან აცილების მიზნით, დღესასწაულები არ ჩაითვლება თანამშრომლის ქვემოთ მითითებულ ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაში. გარდა ამისა, თუ დღესასწაულები (ან მათი ნაწილი) ემთხვევა თანამშრომლის ყოველკვირეული დასვენების დღეს, თანამშრომელს არ ექნება უფლება ალტერნატიულ დასვენების დღეებზე ან გაზრდილ ანაზღაურებაზე. ეჭვის თავიდან აცილების მიზნით, თუ თანამშრომელი არ აირჩევს ზემოაღნიშნულ დღესასწაულებს, დამსაქმებელი მას აუნაზღაურებს ისრაელში მიღებულ დღესასწაულებს.

გ. **ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება.** თანამშრომელს უფლება აქვს ყოველ კალენდარულ წელს ისარგებლოს ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულებით

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 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

בישראל (על פי בחירת העובד, שתצוין בכתב) (**להלן: "החגים"**), כאשר החגים אינם חלים ביום המנוחה השבועי. למען הסר ספק, החגים לא ילקחו 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 (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,

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

(შემდგომში: „შვებულება“). შვებულების დღეების რაოდენობა, რომლის უფლებაც თანამშრომელს აქვს, განისაზღვრება ყოველწლიური შვებულების შესახებ კანონის, 1951 წლის, შესაბამისად და გამოითვლება იმის მიხედვით, თუ რამდენი ხნის განმავლობაში იყო თანამშრომელი დასაქმებული თითოეულ კალენდარულ წელს. მუშაობის პირველი ხუთი წლის განმავლობაში თანამშრომელს ყოველწლიურად უფლება აქვს თექვსმეტ (16) ანაზღაურებად შვებულების დღეზე (რაც შეესაბამება თოთხმეტ (14) დღეს, ყოველკვირეული დასვენების დღის გამოკლებით იმ სამუშაო ადგილებში, სადაც კვირაში 6 დღე მუშაობენ, ან თორმეტ (12) დღეს, ყოველკვირეული დასვენების დღის გამოკლებით იმ სამუშაო ადგილებში, სადაც კვირაში 5 დღე მუშაობენ). თანამშრომელს უფლება აქვს გავიდეს შვებულებაში, იმ პირობით, რომ შვებულების თარიღები დამსაქმებელთან შეთანხმდება არანაკლებ თოთხმეტი (14) დღით ადრე. დამსაქმებელს უფლება აქვს განსაზღვროს შვებულების თარიღები თავისი საჭიროებების შესაბამისად, ხოლო შვებულება იქნება უწყვეტი, თუ მხარეებსა და თანამშრომელთა კომიტეტს (თუ ასეთი არსებობს სამუშაო ადგილზე) შორის სხვა რამ არ არის შეთანხმებული, იმ პირობით, რომ ერთჯერადად მიეცემა არანაკლებ შვიდი (7) შვებულების დღე. დ. არჩევითი დღეები. ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, რაც შეეხება დამსაქმებელთან შვებულების თარიღების შეთანხმებას, ყოველ კალენდარულ წელს თანამშრომელს უფლება აქვს აიღოს ზემოთ აღნიშნული შვებულების დღეებიდან ორი (2) დღე (რომელთაგან ერთი აუცილებლად უნდა იყოს ერთ-ერთი დღესასწაული/განსაკუთრებული დღე, როგორც ეს მითითებულია ყოველწლიური	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) 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.	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, תשי"א-1951.
---	---	---

חוק העסקת עובדי זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

შვებულების შესახებ კანონის, 1951 წლის, დანართში), თანამშრომლის არჩევანის შესაბამისად და ზემოაღნიშნული შეთანხმების საჭიროების გარეშე (შემდგომში: „არჩევითი დღეები“). თანამშრომელს უფლება აქვს გამოიყენოს არჩევითი დღეები იმ პირობით, რომ ამის შესახებ დამსაქმებელს აცნობებს არანაკლებ ოცდაათი (30) დღით ადრე. ე. შვებულების დღეების დაგროვება. მხარეებს შეუძლიათ შეთანხმდნენ, რომ თანამშრომელი თითოეულ კალენდარულ წელს გამოიყენებს მხოლოდ შვიდ (7) შვებულების დღეს, ხოლო გამოუყენებელი ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულების დღეები დაგროვდება ზედიზედ ორი (2) წლის განმავლობაში (შემდგომში: „დაგროვილი შვებულების დღეები“). თუ თანამშრომელმა არ გამოიყენა დაგროვილი შვებულების დღეები, რომლებზეც მას კანონით აქვს უფლება, მას უფლება ექნება დამსაქმებლისგან მიიღოს ფულადი ანაზღაურება ამ გამოუყენებელი შვებულების დღეებისთვის მისი დასაქმების დასრულებისას, როგორც ეს განსაზღვრულია ყოველწლიური შვებულების შესახებ კანონის, 1951 წლის, შესაბამისად.		
10. სამედიცინო დაზღვევა და ავადმყოფობის ანაზღაურება ა. სამედიცინო დაზღვევა. დამსაქმებელი თანამშრომლისთვის უზრუნველყოფს კერძო სამედიცინო დაზღვევას, რომელიც მოიცავს ყველა მომსახურებას, რომელიც განსაზღვრულია უცხოელი მუშაკების ბრძანებით (თანამშრომლის ჯანმრთელობის მომსახურების კალათა), 2001 წლის (შემდგომში: „ბრძანება“), დასაქმების მთელი პერიოდის განმავლობაში. ბ. თანამშრომელი თანხმდება, რომ კეთილსინდისიერად	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	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.

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

შეავსოს და ხელი მოაწეროს ყველა განცხადებას ან ფორმას, რომელიც აუცილებელია სამედიცინო დაზღვევის პოლისის ძალაში შესვლისთვის ან მისი მოქმედების ვადის გაგრძელებისთვის. გ. სამედიცინო დაზღვევის პოლისის ასლი იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის, დამსაქმებლის მიერ გადაეცემა თანამშრომელს და თანამშრომლის ისრაელში ჩამოსვლის შემდეგ დამსაქმებლის მიერ დაერთვება ამ ხელშეკრულებას, როგორც დანართი ა. დ. დამსაქმებელს უფლება აქვს თანამშრომლის ყოველთვიური ხელფასიდან დააკავოს დამსაქმებლის მიერ გადახდილი დაზღვევის ღირებულების არაუმეტეს ერთი მესამედი ან ისრაელში მოქმედი შესაბამისი რეგულაციებით დადგენილი მაქსიმალური თანხა, მათგან რომელიც ნაკლებია. თანამშრომლის მონაწილეობის ეს მაქსიმალური თანხა, როგორც ეს მითითებულია ამ ხელშეკრულების დანართ ბ-ში, დროდადრო განახლდება ისრაელის მთავრობის მიერ. თანამშრომელი აცხადებს, რომ, უცხოელი მუშაკების ბრძანების (თანამშრომლის ჯანმრთელობის მომსახურების კალათა), 2001 წლის, დებულებების გათვალისწინებით, ე. მან იცის, რომ ზემოაღნიშნული სამედიცინო დაზღვევა შესაძლოა არ ფარავდეს დაზღვევის პერიოდის დაწყებამდე არსებულ მდგომარეობებს. მას ასევე ესმის, რომ თუ სპეციალისტის საბოლოო სამედიცინო დასკვნა დაადგენს, რომ თანამშრომელი ვერ შეძლებს ამ ხელშეკრულების შესაბამისად სამუშაოზე დაბრუნებას ოთხმოცდაათი (90) დღის სამედიცინო მკურნალობის შემდეგ, თანამშრომელი ვერ მიიღებს სხვა სამედიცინო მომსახურებას, გარდა მისი მდგომარეობის სტაბილიზაციისათვის აუცილებელი მკურნალობისა, და დაბრუნდება თავის წარმოშობის ქვეყანაში,	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 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	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 יועבר בחזרה לארץ מוצאו, שם יצטרך לקבל טיפול רפואי על חשבונו ולא במסגרת הכיסוי הביטוחי. כללים ונהלים 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.
---	--	--

2026 - 'ד קבוצה היי-זר בתחום העשייה - חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום העשייה - קבוצה D- 2026

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטנדרტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი D – 2026

Updated: 01/4/26

სადაც საჭირო სამედიცინო მკურნალობას საკუთარი ხარჯით, და არა სადაზღვევო დაფარვის ფარგლებში, მიიღებს. სამუშაოსთან დაკავშირებული დაზიანების შემთხვევაში შეიძლება მოქმედებდეს სხვა წესები და პროცედურები. ვ. ავადმყოფობის ანაზღაურება. თუ თანამშრომელი ავად გახდება და ავადმყოფობის გამო ვერ შეძლებს მუშაობას, ავადმყოფობის ანაზღაურება განხორციელდება კანონით დადგენილი წესით, როგორც ქვემოთ არის მითითებული, და იმ პირობით, რომ წარმოდგენილი იქნება სამედიცინო ცნობა, რომელიც ადასტურებს, რომ თანამშრომელს ავადმყოფობის გამო მუშაობა არ შეუძლია: არყოფნის პირველი დღე არ ანაზღაურდება; არყოფნის მეორე და მესამე ზედიზედ დღეები ანაზღაურდება თითოეული დღის ხელფასის 50%-ის ოდენობით; ხოლო არყოფნის მეოთხე დღიდან ანაზღაურება განხორციელდება სრული ოდენობით. ავადმყოფობის ანაზღაურების უფლება არ აღემატება თითოეული თვისთვის, რომლის განმავლობაში თანამშრომელი დასაქმებული იყო დამსაქმებელთან, ჯამურად ერთნახევარ (1.5) დღეს, მაქსიმუმ ოთხმოცდაათი (90) დღის ოდენობით. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება ითვალისწინებს უფრო ხელსაყრელ პირობებს, მაგალითად, ანაზღაურების უფლებას დამატებითი ან ცალკეული არყოფნის დღეებისთვის ან გაზრდილი ოდენობის ანაზღაურებას, გამოყენებული იქნება ეს უფრო ხელსაყრელი პირობები.	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.	
11. საცხოვრებელი და ტრანსპორტი ა. საცხოვრებელი. დამსაქმებელი თანამშრომელს უზრუნველყოფს უსაფრთხო და ჰიგიენურ საცხოვრებელს, უცხოელი მუშაკების რეგულაციების (უკანონო დასაქმების აკრძალვა და სამართლიანი პირობების უზრუნველყოფა) (შესაფერისი საცხოვრებელი), 2000 წლის, შესაბამისად,	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	11. מגורים ותחבורה מגורים. המעסיק יספק לעובד מגורים בטוחים 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

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

დასაქმების მთელი პერიოდის განმავლობაში და, სულ მცირე, შვიდი (7) დღის განმავლობაში მისი დასაქმების დასრულების შემდეგ ამ ხელშეკრულების შესაბამისად. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალებისა და მამაკაცებისათვის განცალკევებული საცხოვრებელი, მათ შორის ცალკეული სააბაზანო და საშაპე, რომლებიც შიგნიდან იკეტება. ბ. დამსაქმებელს უფლება აქვს თანამშრომლის ხელფასიდან ყოველთვიურად დააკავოს თანხები თანამშრომლისთვის უზრუნველყოფილი საცხოვრებლისა და მასთან დაკავშირებული ხარჯებისათვის. ეს დაკავებები არ უნდა აღემატებოდეს რეგულაციებით დადგენილ მაქსიმალურ თანხებს, იმ რეგიონის მიხედვით, სადაც საცხოვრებელი მდებარეობს. თუ საცხოვრებელი დამსაქმებლის საკუთრებაა, დამსაქმებელს უფლება აქვს დააკავოს მაქსიმალური თანხების არაუმეტეს ნახევარი. აღნიშნული დაკავების თანხები მითითებულია ამ ხელშეკრულების დანართ ბ-ში და განახლდება დროდადრო ისრაელის მთავრობის მიერ. გ. კოვიდ-19 (COVID-19)-ის გამო იზოლაცია/კარანტინი. კოვიდ-19-ის პანდემიის პერიოდში და/ან ნებისმიერ შემთხვევაში, როდესაც თანამშრომელი ვალდებულია იმყოფებოდეს კარანტინში ან იზოლაციაში, ჯანმრთელობის სამინისტროს (შემდგომში: „ჯანმრთელობის სამინისტრო“) პროცედურებისა და/ან რეგულაციების შესაბამისად, თანამშრომელი ვალდებულია იზოლაციის/კარანტინის მთელი პერიოდის განმავლობაში დარჩეს იმ საცხოვრებელში, რომელსაც მას დამსაქმებელი უზრუნველყოფს. ეს საცხოვრებელი უნდა აკმაყოფილებდეს ჯანმრთელობის სამინისტროს ყველა მოთხოვნას	least seven days thereafter. The Employer must provide separate accommodation, including separate bathroom and shower facilities which can be locked from the 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	ამბטיה ומקלחת, הניתנים לנעילה מבפנים, לעובדים ולעובדות. 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 בהלים 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 דעליל 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.
---	--	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטנדרטული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

იზოლაციისთვის განკუთვნილი საცხოვრებლის შესახებ, აგრეთვე ზემოაღნიშნული ა ქვეპუნქტით დადგენილ მოთხოვნებს შესაბამისი საცხოვრებლის შესახებ. ასეთი იზოლაციის შემთხვევაში დამსაქმებელი თანამშრომელს უზრუნველყოფს დღეში სამი (3) კვებით და იზოლაციის პერიოდში საჭირო სხვა მომსახურებით. დამსაქმებლის წარმომადგენელი, რომელიც საუბრობს თანამშრომლის ენაზე, იზოლაციის/კარანტინის მთელი პერიოდის განმავლობაში ყოველდღიურად დაუკავშირდება თანამშრომელს ტელეფონით, მათ შორის შეატყობინებს ჯანმრთელობის სამინისტროს და დაეხმარება თანამშრომელს ჯანმრთელობის სამინისტროს მითითებების შესრულებაში, თუ თანამშრომელი განაცხადებს რაიმე შესაბამისი სიმპტომის შესახებ, და ეს არ ზღუდავს ისრაელის შესაბამისი ორგანოების უფლებამოსილებას დაარეგულირონ და აღასრულონ იზოლაციის/კარანტინის წესები. ზემოაღნიშნულ პერიოდში საცხოვრებლისა და სხვა აუცილებელი მომსახურების უზრუნველყოფასთან დაკავშირებულ ყველა ხარჯს გაიღებს დამსაქმებელი. ექვის თავიდან აცილების მიზნით, თანამშრომელი იზოლაციის პერიოდში არ მიიღებს მონაწილეობას ზემოაღნიშნული ხარჯების დაფარვაში ხელფასიდან დაკავების გზით, როგორც ეს ამ ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული, და დამსაქმებელი სრულად დაფარავს ამ ხარჯებს. ზემოაღნიშნული ექვემდებარება ისრაელში მოქმედ კანონებს, რეგულაციებსა და პროცედურებს, როგორც ისინი დროდადრო შეიძლება მოქმედებდეს. დ. ტრანსპორტი. დამსაქმებელი აუნაზღაურებს თანამშრომელს მისი საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო	and enforce a quarantine/lockdown. The Employer shall bear expenses involved with the provision of the accommodation and additional necessary services 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.	הוצאות התחבורה תיקבענה בהתאם לתעריף המוזל באוטובוס ציבורי או בכרטיס מנוי חודשי מוזל, ממקום 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 הסידורים המתאימים להסעת העובד, ככל שנדרש, אל מקום העבודה וממנו, על חשבון המעסיק.
--	---	---

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטנדרტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

ადგილზე და უკან მგზავრობის ხარჯებს. ე. ტრანსპორტირების ხარჯები განისაზღვრება საზოგადოებრივი ავტობუსის შეღავათიანი ტარიფის ან შეღავათიანი ყოველთვიური სამგზავრო ბარათის ღირებულების შესაბამისად, თანამშრომლის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო ადგილამდე, მგზავრობის შეღავათიანი ბარათის საფუძველზე, თუ ასეთი ბარათი არსებობს, შესაბამისი გაფართოების ბრძანებით განსაზღვრული წესის შესაბამისად. ვ. ზემოაღნიშნული ხარჯების ანაზღაურება თანამშრომელს არ გადაეხდება, თუ დამსაქმებელი საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოფს ასეთ ტრანსპორტირებას. ზ. თუ თანამშრომლის საცხოვრებელი არ მდებარეობს საწარმოსთან ახლოს, იმ დღეებში, როდესაც თანამშრომელი ვალდებულია გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე და საზოგადოებრივი ტრანსპორტი ხელმისაწვდომი არ არის, დამსაქმებელი, საჭიროების შემთხვევაში, საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოფს თანამშრომლის ტრანსპორტირებას სამუშაო ადგილზე და სამუშაო ადგილიდან.		
12. ხელფასი და დაკავებები ა. ხელფასი. ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების სანაცვლოდ, დამსაქმებელი თანამშრომელს გადაუხდის ყოველთვიურ მთლიანი (ბრუტო) ხელფასს _____ შეკელის ოდენობით (არანაკლებ ექვსი ათას შვიდას ოთხმოცდასამი შეკელისა – 6,783 ₪) თვეში, რაც შეადგენს 2026 წლისთვის ეკონომიკაში საშუალო ხელფასის 50%-ს და ჯგუფისთვის, მრეწველობის პროცედურის მიხედვით – არაკვალიფიციური თანამშრომლები (დამსაქმებელმა უნდა განაახლოს	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 – 85% of the average wage in the Israeli economy, etc.).	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 לתת לעובד את החוזה הנהוג לבעלי המקצועות הספציפיים, הזכאים לתגמול גבוה יותר ולתנאים

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטנדרტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

ხელფასი მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანოს პროცედურით დადგენილი ხელფასის კატეგორიების შესაბამისად. მაგალითად: მანქანების ოპერატორები – გ ჯგუფი – ეკონომიკაში საშუალო ხელფასის 85% და ა.შ.). გარდა ამისა, დამსაქმებელმა თანამშრომელს უნდა გადასცეს იმ ხელშეკრულების ვერსია, რომელიც გამოიყენება შესაბამისი კონკრეტული პროფესიის მქონე პირებისთვის, რომლებსაც ეკუთვნით უფრო მაღალი ანაზღაურება და უფრო ხელსაყრელი პირობები, რომლებზეც თანამშრომელს აქვს უფლება. ბ. ისრაელის სახელმწიფოში შესაბამისი მინიმალური ხელფასის ან ეკონომიკაში საშუალო ხელფასის ცვლილების შემთხვევაში, ზემოაღნიშნული მთლიანი (ბრუტო) ხელფასი შესაბამისად შეიცვლება ისე, რომ არ იყოს ეკონომიკაში საშუალო ხელფასის 50%-ზე ნაკლები, ან შესაბამისი დარგისთვის ორგანოს პროცედურით განსაზღვრულ პროცენტულ მაჩვენებელზე ნაკლები, ან მოქმედ შესაბამის მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები, მათგან რომელიც უფრო მაღალია. გ. ხელფასის გაანგარიშების მიზნით, და ისე, რომ არ შეიზღუდოს დამსაქმებლის ვალდებულება თანამშრომლის სრული განაკვეთით დასაქმების შესახებ: (1) დღიური მთლიანი (ბრუტო) ხელფასი იქნება ყოველთვიური მთლიანი (ბრუტო) ხელფასი გაყოფილი 25-ზე (კვირაში 6 სამუშაო დღის შემთხვევაში) ან გაყოფილი 21 2/3-ზე (კვირაში 5 სამუშაო დღის შემთხვევაში); (2) თანამშრომლის საათობრივი მთლიანი (ბრუტო) ხელფასი იქნება ყოველთვიური მთლიანი (ბრუტო) ხელფასი გაყოფილი 182-ზე. დ. ზეგანაკვეთური სამუშაო. თუ დამსაქმებლის	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 derogating from the above said, if the Employee is	המיתביים 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 בהתייבויים 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 מוסכמים מוקדמים, והסכומים המשולמים כמקדמה ינוכו ממשכורת העובד כמצוין להלן.
--	---	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

საჭიროებიდან გამომდინარე თანამშრომელს მოეთხოვება ზეგანაკვეთური მუშაობა, მას უფლება აქვს მიიღოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, როგორც ეს განსაზღვრულია ისრაელის სამუშაო საათებისა და დასვენების შესახებ კანონის, 1951 წლის, შესაბამისად, და ქვემოთ მითითებული წესით: (1) თანამშრომელი მიიღებს ჩვეულებრივი ხელფასის არანაკლებ 125%-ს ერთი ცვლის განმავლობაში შესრულებული პირველი ორი ზეგანაკვეთური საათისთვის და ჩვეულებრივი ხელფასის არანაკლებ 150%-ს ერთი ცვლის განმავლობაში შესრულებული ყოველი შემდგომი ზეგანაკვეთური სამუშაო საათისთვის. ე. თანამშრომლის უფლების შეუზღუდავად, მიიღოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება იმ საათებისთვის, რომლებიც შესრულებულია დღესასწაულის ან ყოველკვირეული დასვენების დღეს, თუ თანამშრომელი დასაქმებულია თავის ყოველკვირეულ დასვენების დღეს ან დღესასწაულზე, როგორც ზემოთ არის განსაზღვრული, მას უფლება აქვს მიიღოს თავისი დღიური ხელფასის 150%. ზემოაღნიშნულის შეუზღუდავად, თუ თანამშრომელი დასაქმებულია თავის ყოველკვირეულ დასვენების დღეს ან დღესასწაულზე, დამსაქმებელი ვალდებულია მისცეს მას ალტერნატიული დასვენების დღე თანამშრომლის რეგულარული ყოველკვირეული დასვენების დღის გარდა, როგორც ზემოთ არის განსაზღვრული. ვ. ხელფასი გადაიხდება იმ თვის ბოლომდე, რომლისთვისაც იგი ეკუთვნის, და არაუგვიანეს სამუშაო თვის მომდევნო თვის 9 რიცხვისა. მხარეთა შეთანხმებით, დამსაქმებელს უფლება აქვს თანამშრომელს შეთანხმებულ უფრო ადრეულ თარიღებში გადაუხადოს ავანსი ან	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 deductions, in a language he understands.	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 ימסור 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%.
--	--	--

2026 - 'ד קבוצה -היישעתה ור בתחום יטדרטס חקסה הוזה

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

რამდენიმე ავანსი ყოველთვიური ხელფასის ანგარიშზე, ხოლო ავანსის სახით გადახდილი თანხები თანამშრომლის ხელფასიდან გამოიქვითება, როგორც ქვემოთ არის მითითებული. ზ. ზემოაღნიშნული ხელფასი ჩაირიცხება თანამშრომლის საბანკო ანგარიშზე, რომელიც თანამშრომლის სახელზე გაიხსნება ისრაელში და რომელზეც არც ერთ მესამე პირს არ ექნება რაიმე უფლება ან მინდობილობა. საბანკო ანგარიშზე ხელფასის ჩაირიცხვის შემდეგ თანამშრომელს უფლება აქვს საზღვარგარეთ გადარიცხოს მთელი ხელფასი ან მისი ნაწილი. თ. დამსაქმებელი თანამშრომელს გადასცემს ხელფასის უწყისს, რომელშიც დეტალურად იქნება მითითებული ხელფასის ყველა კომპონენტი, როგორც ეს განსაზღვრულია ხელფასის დაცვის შესახებ კანონის, 1958 წლის, შესაბამისად. ი. სავალდებულო და ნებაყოფლობითი დაკავებები. დამსაქმებელი თანამშრომლისთვის გადასახდელი მთლიანი (ბრუტო) ხელფასიდან (როგორც ზემოთ არის აღნიშნული) დააკავებს ისრაელის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სავალდებულო დაკავებებს (საშემოსავლო გადასახადი და ეროვნული დაზღვევის შენატანები, რომლებსაც დამსაქმებელი თანამშრომლის სახელით შესაბამის ორგანოს ურიცხავს). მას ასევე უფლება აქვს დააკავოს ხელფასის ავანსები და კანონითა და ისრაელის რეგულაციებით ნებადართული სხვა დაკავებები, როგორც ეს დეტალურად არის მითითებული ამ ხელშეკრულების დანართ ბ-ში, საცხოვრებელთან, თანმდევ ხარჯებთან, სამედიცინო დაზღვევასთან და პროფესიული-ორგანიზაციული მომსახურების საფასურთან	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.	
--	---	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

დაკავშირებით (თუ შესაბამისია). გარდა ამისა, დამსაქმებელს უფლება აქვს ყოველთვიური ხელფასიდან დააკავოს თანხები თანამშრომლის კონკრეტული ვალების დასაფარად, რომლებიც მას დამსაქმებლის მიმართ აქვს, იმ პირობით, რომ თანამშრომელი წინასწარ და წერილობით დაეთანხმა ასეთ დაკავებებს იმ ენაზე, რომელიც მას ესმის. კ. საცხოვრებლისა და თანმდევი ხარჯების, სამედიცინო დაზღვევისა და კონკრეტული ვალების გამო ნებაყოფლობითი დაკავებები, როგორც ეს ზემოაღნიშნულ ი ქვეპუნქტშია განსაზღვრული, არ უნდა აღემატებოდეს მოცემულ თვეში თანამშრომლის მთლიანი (ბრუტო) ხელფასის 25%-ს. დასაქმების ბოლო თვეში დამსაქმებელს უფლება აქვს საბოლოო ხელფასიდან დააკავოს თანამშრომლის ყველა დავალიანება, და 25%-იანი შეზღუდვა ამ შემთხვევაში არ გავრცელდება.		
13. გამოსაცდელი კომპენსაცია და სოციალური გადახდები ა. ზემოაღნიშნული ხელფასის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია თანამშრომლისთვის, მუშაობის პირველი თვიდან, გამოყოს დამსაქმებლის წილი გამოსაცდელი კომპენსაციისა და კანონით გათვალისწინებული სოციალური გადახდებისთვის, ისრაელის კანონმდებლობის, უცხოელი მუშაკების რეგულაციების (უცხოელი მუშაკების დეპოზიტი), 2016 წლის (შემდგომში: „დეპოზიტის რეგულაციები“), სავალდებულო საპენსიო დაზღვევის შესახებ გაფართოების ბრძანების (კონსოლიდირებული ტექსტი), 2011 წლის (შემდგომში: „საპენსიო გაფართოების ბრძანება“) და/ან ნებისმიერი შესაბამისი კოლექტიური ხელშეკრულების და/ან შესაბამისი დარგობრივი გაფართოების ბრძანების შესაბამისად, როგორც ეს შეიძლება მოქმედებდეს. თუ არ	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	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 לפנסיית 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 בפיקוח 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

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

არსებობს უფრო ხელსაყრელი კოლექტიური ხელშეკრულება და/ან უფრო ხელსაყრელი გაფართოების ბრძანება, გამოყენებული იქნება, სულ მცირე, შემდეგი შენატანების განაკვეთები: (1) დამსაქმებელი თანამშრომლის სახელზე, მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანოს ზედამხედველობის ქვეშ არსებულ საბანკო ანგარიშზე (შემდგომში: „უცხოელი მუშაკების დეპოზიტის ანგარიში“) ყოველთვიურად შეიტანს თანხას, როგორც ეს განსაზღვრულია საპენსიო გაფართოების ბრძანებით, ამჟამად არსებული თორმეტნახევარი პროცენტის (12.5%) ოდენობით (გამოითვლება ექვსნახევარი პროცენტი (6.5%) პენსიისთვის და ექვსი პროცენტი (6%) გამოსაცდელი კომპენსაციისთვის) თანამშრომლის ყოველთვიური მთლიანი (ბრუტო) ხელფასიდან, როგორც ეს განსაზღვრულია გამოსაცდელი კომპენსაციის რეგულაციებით (კომპენსაციის გაანგარიშება და გადადგომა, რომელიც გათანაბრებულია გათავისუფლებასთან), 1964 წლის, ამ ხელშეკრულების მოქმედების ყოველი თვისთვის. (2) უცხოელი მუშაკების დეპოზიტის ანგარიშზე ზემოაღნიშნული შენატანების გარდა, თანამშრომლის გათავისუფლების შემთხვევაში ან სხვა შესაბამის შემთხვევებში, დამსაქმებელი, რომელმაც გამოსაცდელი კომპენსაციისთვის შეიტანა თანამშრომლის ყოველთვიური ხელფასის მხოლოდ ექვსი პროცენტი (6%), როგორც ეს ზემოაღნიშნულ ქვეპუნქტ (1)-შია განსაზღვრული, დასაქმების დასრულებისას თანამშრომელს გადაუხდის სრულ გამოსაცდელ კომპენსაციამდე საჭირო დანამატს, გამოსაცდელი კომპენსაციის შესახებ კანონის, 1963 წლის, შესაბამისად.	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 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.,	הפיצויים, והתפטרות שוואים אותה כפיטורים), התש"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 שהפיקיד רק שישה אחוזים (6%) מהשכר החודשי של העובד בעבור פיצויי פיטורים, כפי שנקבע בסעיף קטן (1) לעיל, ישלם לעובד בתום ההעסקה השלמה לפיצויי פיטורים מלאים, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התש"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 כדון, 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.
--	---	---

2026 - 'ד קבוצה - הייחודי ור בתחום העשייה

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

ბ. ექვის თავიდან აცილების მიზნით, უცხოელი მუშაკების დეპოზიტის ანგარიში არის საბანკო ანგარიში, რომელსაც მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანო ზედამხედველობს ისრაელში მოქმედი რეგულაციების შესაბამისად, და იგი არ წარმოადგენს საპენსიო ფონდს, როგორც ეს განსაზღვრულია ისრაელის კანონითა და რეგულაციებით. თანამშრომელი მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანოსგან მიიღებს მის სახელზე უცხოელი მუშაკების დეპოზიტის ანგარიშზე დაგროვილ თანხას, კანონით გათვალისწინებული დაკავებების გამოკლებით, მას შემდეგ, რაც თანამშრომელი საბოლოოდ დატოვებს ისრაელს თავისი ნებადართული ყოფნის ვადის ან მისი გაგრძელებული ნებადართული ყოფნის ვადის ამოწურვამდე, ან აეროპორტში, ისრაელიდან მისი საბოლოო გასვლისას, იმ პირობით, რომ თანამშრომელმა შესაბამისი განცხადება წინასწარ წარადგინა მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანოში. თუ თანამშრომელი ისრაელში დარჩება კანონით ნებადართულ ვადაზე მეტხანს, მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანო ყოველ არამართლზომიერ და უკანონო ყოფნის თვეზე ჩამოაჭრის თანხის ნაწილს, ხოლო ასეთი ვადის გადაცილების თორმეტი (12) თვის შემდეგ თანამშრომელი დაკარგავს თანხის 75%-ს. უცხოელი მუშაკების დეპოზიტის ანგარიშთან, შენატანებთან, თანამშრომლის განცხადებებთან, დაკავებებთან და სხვა საკითხებთან დაკავშირებული დეტალები განსაზღვრულია დეპოზიტის რეგულაციებში, მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანოს პროცედურებში, ასევე ისრაელის კანონებსა და რეგულაციებში, როგორც ისინი შეიძლება დროდადრო მოქმედებდეს.	are set out in the Deposit Regulations, the Authority's procedures and the law and regulations in Israel, as applicable.	
--	---	--

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

14. საკვები და სასმელი სამუშაო ადგილზე ა. თანამშრომელი თავად უზრუნველყოფს თავის კვებას საკუთარი ხარჯით. ბ. ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, თუ მიღებულია პრაქტიკა, რომ დამსაქმებელი სხვა თანამშრომლებისთვის აფინანსებს და/ან ნაწილობრივ ფარავს კვების ღირებულებას, დამსაქმებელი იმავე წესით დაფარავს ამ ხარჯებს თანამშრომლისთვისაც, ხოლო თანამშრომელს უფლება ექნება ამ კვების საფასური ცალკე გადაიხადოს. გარდა ამისა, თანამშრომელს უფლება აქვს წინასწარ და წერილობით დაეთანხმოს ამ თანხების მისი ხელფასიდან დაკავებას. ქვემოთ მიეთითება საწარმოში კვების სუბსიდირებული თანხები (თუ შესაბამისია): (1) საუზმის ან ცივი ვახშმისთვის: _____. (2) სადილის ან ცხელი ვახშმისთვის: _____. გ. „კვების ღირებულება“ ჩაითვლება თანამშრომლის შემოსავლად საშემოსავლო გადასახადისა და დამატებული ღირებულების გადასახადის (დღგ) მიზნებისთვის, როგორც ეს განსაზღვრულია ისრაელის საგადასახადო ორგანოების მიერ. დ. ზემოაღნიშნული თანხები განახლდება კოლექტიური ხელშეკრულების შესაბამისად (თუ შესაბამისია). ე. ზემოაღნიშნულის შეუზღუდავად, თანამშრომელს უფლება აქვს წერილობით (იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის) დაეთანხმოს, რომ მისი ყოველთვიური ხელფასის ნაწილი მიიღოს სამუშაო ადგილზე თანამშრომლის მოხმარებისთვის დამსაქმებლის ხარჯზე მიწოდებული საკვებისა და უალკოჰოლო სასმელების ღირებულების სახით (შემდგომში: „ნაწილი“). ასეთ შემთხვევაში, სამუშაო ადგილზე მოხმარებული	14. Food and drink at the Place of Work The Employee shall provide his own meals, at his expense. 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.	14. אוכל ושתיה במקום העבודה העובד ידאג לארוחתו על חשבונו. על אף האמור לעיל, אם נהוג שהמעסיק מסבסד ו/או 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.
---	--	---

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

აღნიშნული საკვებისა და სასმელების დადგენილი/ჩვეული საბაზრო ღირებულება ჩაითვლება თანამშრომლის ყოველთვიური ხელფასის ნაწილად (ნატურალური ანაზღაურების სახით), ხოლო აღნიშნული ნაწილი არ უნდა აღემატებოდეს ისრაელში მოქმედი ყოველთვიური მინიმალური მთლიანი (ბრუტო) ხელფასის ათი პროცენტს (10%).		
15. უნიფორმა და პირადი აღჭურვილობა ა. დამსაქმებელი, საკუთარი ხარჯით, უზრუნველყოფს თანამშრომელს სამუშაო ტანსაცმლით/უნიფორმით, თუ ეს მიღებულია სამუშაო ადგილზე, და არ დააკავებს თანამშრომლის ხელფასიდან თანხას აღნიშნული სამუშაო ტანსაცმლის/უნიფორმის გამო. ბ. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს თანამშრომელს პირადი აღჭურვილობით, როგორც ეს განსაზღვრულია სამუშაო უსაფრთხოების რეგულაციებით (პირადი დამცავი აღჭურვილობა), 1997 წლის.	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 personal equipment as stipulated in the Work Safety (Personal Protective Equipment) Regulations, 5757-1997.	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 הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי), תשנ"ז-1997.
16. სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტი დამსაქმებელი დაარეგისტრირებს თანამშრომლის დასაქმებას სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტში, ისრაელის კანონმდებლობის შესაბამისად უცხოელი მუშაკებისთვის გათვალისწინებული დაფარვის მიზნით, კერძოდ, სამუშაოსთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევის, დამსაქმებლის გაკოტრებისა და მშობიარობის შემწეობის შემთხვევებისთვის. ზემოაღნიშნული რეგისტრაციის ასლს დამსაქმებელი გადასცემს	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 העסקתו של 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.

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

თანამშრომელს.		
17. ავიაკომპანიის ხარჯები თანამშრომელი გადაიხდის თავისი ავიაბილეთების ღირებულებას, ასევე სამოგზაურო დაზღვევის ღირებულებას, თავისი წარმოშობის ქვეყნიდან ისრაელში ჩამოსვლისას და ასევე ისრაელიდან თავის წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნებისას, გარდა იმ შემთხვევისა, რაც განსაზღვრულია ქვემოთ მოცემულ 20-ე მუხლში.	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. გამოჯანმრთელების ანაზღაურება ა. ზემოაღნიშნული ხელფასისა და სხვა ფინანსური უფლებების გარდა, და გამოჯანმრთელებისა და დასვენების ხარჯებში დამსაქმებლის მონაწილეობის შესახებ გაფართოების ბრძანების, 2017 წლის, შესაბამისად (და იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობს უფრო ხელსაყრელი პირობა მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულების და/ან გაფართოების ბრძანების საფუძველზე), თანამშრომელს უფლება აქვს მიიღოს დამსაქმებლისგან ყოველწლიური გამოჯანმრთელების ანაზღაურება, იმ პირობით, რომ მან დამსაქმებელთან დაასრულა მუშაობის სრული ერთი წელი. გამოჯანმრთელების ანაზღაურება გამოითვლება კერძო სექტორში მოქმედი ტარიფის მიხედვით, რომელიც გადახდის მომენტში განაზღვრულია ისრაელის მთავრობის მიერ და ამჟამად შეადგენს 418 ₪ (ოთხას თვრამეტ შეკელს) დღეში 2024 წლისთვის, შემდეგი წესით: (1) დასაქმების პირველი წლისთვის – ხუთი (5) დღე; (2) დასაქმების მეორე და მესამე წლებისთვის – ექვსი (6) დღე; (3) დასაქმების მეოთხე და მეხუთე წლებისთვის – შვიდი (7) დღე.	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) 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.	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. בעבור שנים נוספות של העסקת העובד על ידי המעסיק, דמי ההבראה יחושבו בהתאם למספר שנות ההעסקה, כפי שנקבע בצו ההרחבה לעיל או כפי שעשויו לחול על פי דיני העבודה בישראל כיום.

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

ბ. თანამშრომლის დამსაქმებლის მიერ დასაქმების შემდგომი წლებისთვის, გამოჯანმრთელების ანაზღაურება გამოითვლება დასაქმების წლების რაოდენობის შესაბამისად, როგორც ეს განსაზღვრულია ზემოაღნიშნული გაფართოების ბრძანებით ან როგორც ეს შეიძლება მოქმედებდეს ამჟამად ისრაელის შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისად.		
19. საკონტაქტო პირების ნომრები იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს კითხვები ან საჩივრების წარდგენა, რომლებიც მხარეებს შორის კომუნიკაციის გზით არ იქნა გადაწყვეტილი, შესაძლებელია დაკავშირება შემდეგ პირებთან: ა. უცხოელი მუშაკების შრომითი უფლებების ზედამხედველი ისრაელის შრომის სამინისტროში: 0506-290758, ან ელექტრონული ფოსტით: ForeignR@labor.gov.il. ბ. მოსახლეობისა და იმიგრაციის ორგანოს უცხოელი მუშაკების მიმართულების ცენტრი: 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. დავების გადაწყვეტა ა. მხარეები შეეცდებიან მეგობრული კომუნიკაციის გზით გადაწყვიტონ ნებისმიერი დავა, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას ამ ხელშეკრულების შესრულებიდან. ბ. თუ მხარეები ვერ შეძლებენ დავის მოგვარებას მეგობრული კომუნიკაციის გზით, მხარეებს უფლება აქვთ მიმართონ მათთვის ხელმისაწვდომ სამართლებრივ საშუალებებს და საკითხი გადასცენ ისრაელის სახელმწიფოს კომპეტენტურ სასამართლოებს, ისრაელში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.	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
סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

გ. ამ ხელშეკრულების სხვადასხვა ენებზე არსებულ ვერსიებს შორის წინააღმდეგობის შემთხვევაში, უპირატესობა მიენიჭება ხელშეკრულების ინგლისურენოვან ვერსიას.		
21. ხელშეკრულების ასლი და ხელფასის უწყისები გ. დამსაქმებელი თანამშრომელს გადასცემს ამ ხელშეკრულების ხელმოწერილ ასლს იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის, როგორც ეს მოითხოვება უცხოელი მუშაკების შესახებ კანონის, 1991 წლის, შესაბამისად, და აუხსნის მას ხელშეკრულების შინაარსს. ასევე დამსაქმებელი თანამშრომელს გადასცემს თანამშრომლის ყოველთვიური ხელფასის უწყისების ასლებს. დ. ეს ხელშეკრულება ანაცვლებს სამუშაო პირობების შესახებ შეტყობინებას, დასაქმებულისა და სამუშაოს კანდიდატისთვის შეტყობინების შესახებ კანონისა და რეგულაციების (სამუშაო პირობები და შერჩევისა და დასაქმების პროცედურები), 2002 წლის, შესაბამისად.	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. სამშობლოში დაბრუნება ა. ომის, კატასტროფის ან სხვა მსგავსი გარემოებების გამო დაუყოვნებელი საფრთხის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უზრუნველყოფს თანამშრომლისთვის გონივრულ დახმარებას, მათ შორის, შესაძლებლობის შემთხვევაში, უსაფრთხო ადგილებში გადაყვანას. თუ თანამშრომელი გადაწყვეტს თავის წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნებას, დამსაქმებელი შეეცდება უზრუნველყოს გონივრული დახმარება. კოვიდ-19-თან დაკავშირებული გარემოებების შემთხვევაში გამოიყენება ზემოაღნიშნული 9(გ) მუხლი.	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	22. שיבה למולדת במקרה של סכנה מיידיית 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

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

ბ. თანამშრომლის სამედიცინო დაზღვევის პოლისი, რომელიც დაერთვება ამ ხელშეკრულებას როგორც დანართი ა, შეიცავს დებულებებს თანამშრომლის სამშობლოში დაბრუნებასთან დაკავშირებით იმ შემთხვევაში, თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობა თანამშრომელს ხდის უუნაროს გააგრძელოს მუშაობა, და დაფარავს ავიაბილეთის ღირებულების გადახდას. გ. ამ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში თანამშრომლის გარდაცვალების შემთხვევაში, თანამშრომლის ცხედრის გაგზავნა განხორციელდება სამედიცინო დაზღვევის პოლისით განსაზღვრული წესის შესაბამისად.	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.	היטסה. במקרה של פטירת העובד במהלך תקופת חוזה זה, שליחת גופתו של העובד תהיה כפי שנקבע בפוליסת הביטוח הרפואי.
23. დასაქმების დასრულება ა. თითოეულ მხარეს აქვს დასაქმების დასრულების უფლება. დასაქმების დასრულების შესახებ შეტყობინება თითოეული მხარის მიერ უნდა იქნეს წარდგენილი წერილობით, სამუშაოდან გათავისუფლებისა და სამსახურიდან წასვლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების კანონის, 2001 წლის, დებულებების შესაბამისად, შემდეგი წესით: (1) დამსაქმებელთან მუშაობის პირველი ექვსი (6) თვის განმავლობაში – თითოეული თვისთვის ერთი (1) დღე; (2) დასაქმების მეშვიდე (7) თვიდან დაწყებული პერიოდისთვის – ექვსი (6) დღე დამატებით თითოეული ნამუშევარი თვისთვის ორ-ნახევარი (2.5) დღეს; (3) თორმეტი (12) თვის მუშაობის შემდეგ – ერთი (1) თვე. (4) ამ მუხლის დებულებები არ ზღუდავს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას, განიხილოს შრომითი ურთიერთობის	23. Termination of employment 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.	23. סיום העסקה 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.

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

დასრულება მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.		
24. კომუნიკაცია და პასპორტი ა. დამსაქმებელი არ შეუშლის ხელს თანამშრომელს, ჰქონდეს ან გონივრულად გამოიყენოს მობილური ტელეფონები ან კომუნიკაციის სხვა საშუალებები, თანამშრომლის ხარჯზე. ბ. დამსაქმებელი უკანონოდ არ დააყოვნებს თანამშრომლის პასპორტს.	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. სესხები/ავანსი ხელფასის დაცვის შესახებ კანონის დებულებებისა და ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დებულებების შეუზღუდავად, თანამშრომლის ნებისმიერი სესხი/დავალიანება დამსაქმებლის მიმართ და მათთან დაკავშირებით შეთანხმებული გადახდა უნდა გაფორმდეს წერილობით და იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის.	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 וההוראות הקבועות בחוזה זה, כל הלוואה/חוב של העובד מהמעסיק ותשלום בגינם באופן מוסכם, יהיו בכתב ובשפה שהעובד מבין.
26. დამატებითი დებულებები ურთიერთპატივისცემა/კანონიერი ქცევა – მხარეები თანხმდებიან, შეასრულონ ამ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები კეთილსინდისიერად, პატივისცემით და კანონიერად, ისრაელის კანონმდებლობის შესაბამისად, რომელიც, მათ შორის, კრძალავს ექსპლუატაციასა და შევიწროებას. ამ მუხლის დარღვევის შემთხვევაში, თითოეულ მხარეს უფლება აქვს მიმართოს ისრაელის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ დაცვის საშუალებებს.	26. Additional provisions 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.	26. הוראות נוספות 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.
ამის დასტურად, მხარეები, მას შემდეგ, რაც წაიკითხეს და გაიგეს ამ ხელშეკრულების ყველა დებულება, გამოხატავენ თავიანთ სრულ თანხმობას აქ მოცემულ პირობებზე,	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,	ולראיה, הצדדים, לאחר שקראו והבינו את כל הוראותיו של חוזה זה, מבטאים את הסכמתם המלאה לתנאים, להתניות ולהעברות המגולמים בזאת, באמצעות

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შრომითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

დებულებებსა და ვალდებულებებზე, შესაბამისი ხელმოწერების მეშვეობით. _____ დამსაქმებლის კანონიერი წარმომადგენლის ხელმოწერა და ბეჭედი დამსაქმებლის ხელმოწერის თარიღი: _____ ადვოკატის/ბუღალტრის დადასტურება: ვადასტურებ, რომ ბატონი/ქალბატონი _____, ისრაელის პირადობის მოწმობის ნომრით _____, დამსაქმებლის მიერ სათანადოდ არის უფლებამოსილი ხელი მოაწეროს ამ ხელშეკრულებას დამსაქმებლის სახელით და დააკისროს დამსაქმებელს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები. ადვოკატის/ბუღალტრის სახელი და ბეჭედი _____ თარიღი: _____ თანამშრომლის ხელმოწერა: _____ ხელმოწერის თარიღი: _____	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: _____	חתימותיהם בהתאמה. _____ חתימה וחתימת 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:
დანართები: დანართი ა – სამედიცინო დაზღვევის პოლისი იმ ენაზე, რომელიც თანამშრომელს ესმის (თუ	Appendixes: Appendix A – a medical insurance policy in a language the Employee understands (if the contract is executed	נספחים: נספח א - פוליסת ביטוח רפואי בשפה שהעובד מבין (כאשר החוזה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - יצורף

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

Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026

סטანდარტული შროמითი ხელშეკრულება უცხოელი თანამშრომლისთვის მრეწველობის სფეროში – ჯგუფი დ – 2026

Updated: 01/4/26

ხელშეკრულება ხელმოწერილია თანამშრომლის ისრაელში ჩამოსვლამდე – დამსაქმებლის მიერ დაერთვება თანამშრომლის ისრაელში ჩამოსვლის შემდეგ) დანართი ბ – ყოველთვიური სავალდებულო და ნებაყოფლობითი დაკავებები დანართი გ – დარგში ან დამსაქმებელთან არსებული უფრო ხელსაყრელი პირობების დეტალური აღწერა, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა) დანართი დ – პროფესიების/თანამდებობების სია და მათი მახასიათებლები	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	על ידי המעסיק לאחר הגעת העובד לישראל) נספח ב – ניכויי חובה ורשות חודשיים נספח ג – פירוט תנאים מיטיבים בענף או אצל המעסיק (באחריות המעסיק) נספח ד – רשימת המקצועות/תפקידים ואפיונם
---	--	--