

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד'- 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

1. STANDART ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ İsrail Dövlətində Sənaye Sahəsində Çalışan Xarici İşçi Üçün	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
Bu əmək müqaviləsi aşağıdakı tərəflər arasında bağlanmışdır: a. İşəgötürən Qeydiyyat No. (VÖEN / Ş.V.): _____ Ünvan: _____ Səlahiyyətli nümayəndə, cnab/xanım: _____ Vəzifəsi: _____ Mobil Tel. No.: _____ (Bundan sonra: "İşəgötürən") və b. İşçi, cnab/xanım: Pasport No.: _____ Ünvan: _____ Mobil Tel. No.: _____ (Bundan sonra: "İşçi")	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 _____ מספר דרכון: _____ כתובת: _____ מספר טלפון נייד: _____ (להלן "העובד")
2. İşəgötürən və İşçi (bundan sonra: "Tərəflər") bununla aşağıdakı şərtlər və öhdəliklər barədə razılığa gəlirlər:	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 זה נכתב בלשון זכר, אך הוא חל באופן שווה על

Updated: 01/4/26

Ümumi müddəalar Bu müqavilə kişi cinsində tərtib edilmişdir, lakin həm kişilərə, həm də qadınlara eyni dərəcədə şamil edilir. İsraildəki müvafiq əmək qanunvericiliyinə, o cümlədən məhkəmə presedentlərinə, işçinin əmək şəraitinə şamil edilən ümumi və xüsusi kollektiv müqavilələrə/sazişlərə (əgər aidıyyatı varsa) və genişləndirmə əmrələrinə (əgər aidıyyatı varsa) əsasən müəyyən edilmiş əmək şəraiti işçi üçün bu standart müqavilədə və onun əlavələrində (bundan sonra: "Müqavilə") nəzərdə tutulmuş şərtlərdən daha əlverişlidir, daha əlverişli olan şərtlər üstünlük təşkil edəcəkdir.	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.	גברים ונשים כאחד. במקרה שתנאי העסקה 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. İşəgötürənin bəyanatları və öhdəlikləri İşəgötürən bununla bəyan edir ki, o, _____ sahəsində fəaliyyət göstərən _____ müəssisəsidir; _____ sahəsi üçün genişləndirmə əmri və/və ya _____ tarixli ümumi/kollektiv müqavilə bu müqavilənin tərəflərinə şamil edilir və həmin sənədlərin sahə üzrə minimum əməkhaqqı, xəstəlik günləri, məzuniyyət, sosial təminatlar, rüsumlar və bonuslar, eləcə də digər daha əlverişli şərtlərlə bağlı daha üstün müddəaları bu Müqaviləyə Əlavə ____ kimi əlavə edilmişdir (bu müqavilənin və onun ingilis dilinə və ya işçinin başa düşdüyü hər hansı digər dilə tərcümə edilmiş əlavələrinin müqaviləyə birləşdirilməsinə görə İşəgötürən məsuliyyət daşıyır); və o, "Xarici İşçilər haqqında" 5751-1991-ci il tarixli Qanunun 1M maddəsinə əsasən xarici işçilərin iş qəbulu	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	3. הצהרות וחובות המעסיק המעסיק מצהיר בזאת, כי הוא מפעל _____ בענף _____ אשר על הצדדים לחוזה חלים צו הרחבה בענף _____ ו/או הסכם קיבוצי כללי/מיוחד מיום _____ שהוראותיו המיטיבות לעניין שכר מינימום ענפי, ימי מחלה, חופשה, הפרשות סוציאליות, עמלות ובנוסים וכן כל תנאי 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'ג' לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991.
		שם החברה/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
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

üçün Əhali və Miqrasiya İdarəsindən (bundan sonra müvafiq olaraq: "İdarə" və "İcazə") qüvvədə olan etibarlı icazəyə malikdir. Şirkətin/İşəgötürənin adı: _____ Yerləşdiyi şəhər: _____ Ünvan (Küçə): _____, İsrail. İşəgötürən bəyan edir ki, işçini İcazənin şərtlərinə və bu Müqavilədə nəzərdə tutulmuş müddəalara uyğun olaraq Tam İş Qrafiki (aşağıda tərif edildiyi kimi) ilə işə götürməyi öhdəsinə götürür. İşçi İsrailin peşə təhlükəsizliyi və sağlamlığı standartlarına cavab verməli, həmçinin Əməyin Mühafizəsi Müfəttişliyi (Təşkilat) (Məlumatların Açıqlanması və İşçilərin Təlimi) haqqında 5759-1999-cu il tarixli Qaydalara riayət etməlidir. İşəgötürən və ya onun adından çıxış edən və işçinin başa düşdüyü dildə danışan nümayəndə şəxsən və ya bu müqavilədə yuxarıda göstərilən mobil telefon nömrəsi vasitəsilə işçiyə təlimat vermək və lazım gəldikdə müqaviləyə uyğun olaraq onun vəzifəsi ilə bağlı hər hansı suallarını cavablandırmaq üçün əlçatan olmalıdır. İşəgötürən bütün iş təlimatlarının, o cümlədən əməyin təhlükəsizliyi təlimatlarının işçiyə onun başa düşdüyü dildə çatdırılmasını təmin etməli və işçinin öz dilində cavab ala bilməsi üçün İşəgötürənin adından çıxış edən bir nümayəndəni işçinin ixtiyarına verməlidir. İşəgötürən, İsraildəki əmək qanunvericiliyinə, o cümlədən məhkəmə presedentlərinə, kollektiv müqavilələrə (hazırda şamil edilən və ya gələcəkdə şamil edilə biləcək) və genişləndirmə əmrlərinə uyğun olaraq, iş yerindəki biznes və iş rejimini, o cümlədən işçinin xüsusi iş qrafikini idarə etmək və nəzarət etmək üzrə rəhbərlik səlahiyyətinə (priveroqativasına) malikdir. İşəgötürən bu müqavilə imzalandığı an qanunvericilik, kollektiv müqavilələr və genişləndirmə əmrləri əsasında işçinin malik olduğu bütün hüquqları özündə əks etdirən əlavəni işçiyə təqdim etməyi öhdəsinə götürür. <u>Bundan əlavə, İşəgötürən həm bu Müqavilədə, həm də ayrıca əlavədə işçinin vəzifəsini və "Sənaye Sahəsində Xarici İşçilər üçün İş İcazəsi və Yaşayış/İş VİZASI Müraciətlərinə</u>	workers under Section 1M of the Foreign Workers Law, 5751-1991. Name of the company/Employer _____, located in the city: _____ address St.: _____, Israel. The Employer declares that it undertakes to employ the Employee in a Full-Time Position (as defined below), in accordance with the conditions of the Permit, and as stipulated herein. The Employee shall meet the Israeli occupational safety and health standards, and comply with the Labor Inspection (Organization) (Disclosure and Employee Training) Regulations, 5759-1999. The 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</u>	נמצא בעיר: _____, כתובת רחוב: _____, ישראל. המעסיק מצהיר, כי הוא מתחייב להעסיק את העובד במשרה מלאה (כהגדרתה להלן), לפי תנאי ההיתר, וכפי שנקבע בחוזה זה. המעסיק יעמוד בתקני הבטיחות והבריאות התעסוקתיים בישראל ויפעל על פי תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים), תשנ"ט-1999. המעסיק או נציג מטעמו אשר דובר בשפה שהעובד מבין יהיה זמין, אישית או באמצעות מספר הטלפון הסלולרי המופיע לעיל בחוזה, להנחות את העובד ולהשיב לעובד על שאלותיו בנוגע לתפקידים בכפוף לחוזה לפי הצורך. המעסיק יודא כי כל הנחיות העבודה לרבות הנחיות בטיחות בעבודה יועברו לעובד בשפה שהעובד מבין ויעמיד לרשות העובד נציג מטעם המעסיק שיתן מענה לעובד בשפתו. למעסיק יש פרוגרטיבה ניהולית לנהל ולשלט 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 בדין מכוח הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה. <u>כמו כן, יפרט המעסיק בחוזה זה וכן בנספח נפרד את תפקידו של העובד ומיקומו בדרגת שכר הקבוע בסעיף ג.2. לנהל מספר 9.5.0001 בדבר טיפול בבקשות למתן היתר ורשיון שהייה ועבודה לעובדים זרים בענף התעשייה.</u>
--	---	--

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

<u>Baxılması Proseduru"nın (Prosedur No. 9.5.0001) C.2. bölməsinə əsasən onun əməkhaqqı qrupunu qeyd etməlidir.</u>	<u>a separate appendix, the Employee's position and his wage group under Section C.2. of Procedure No. 9.5.0001 for the Handling of Applications for an Employment Permit and a Residence/Work Permit for Foreign Workers in the Industry Sector.</u>	
4. İşçinin bəyanatları İşçi bəyan edir ki, o, İsraildə tam ştatlı işçi kimi bu Müqavilədə nəzərdə tutulmuş və ondan tələb olunan vəzifələri vicdanla yerinə yetirməyə hazır olduğunu və buna qadir olduğunu təsdiq edir. İşçinin İdarənin prosedurlarına uyğun olaraq iş yerini dəyişmək hüququna və ya bu Müqavilənin tərəflərinin müqaviləyə aşağıda nəzərdə tutulmuş qaydada xitam vermək hüququna xələl gətirmədən, İşçi bəyan edir ki, müqavilənin qüvvədə olma müddəti (aşağıda tərif edildiyi kimi) və onun hər hansı uzadılması dövründə yalnız İşəgötürən üçün çalışacaqdır.	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 לסימום כפי שנקבע בזאת, העובד מצהיר כי במהלך תקופת החוזה (כמוגדר להלן) כמו גם במהלך הארכות שתינתנה בגין כך, הוא יעבוד אך ורק בעבור המעסיק.
5. İşçinin öhdəlikləri (vəzifələri) İşçinin öhdəlikləri (vəzifələri) aşağıdakılardan ibarətdir:	5. Duties of the Employee The Employee's duties shall be as follows:	5. תפקידי העובד תפקידי העובד הם כמפורט להלן: או כמפורט בנספח (*) לחוזה זה המעסיק או נציג מטעמו רשאים לשנות את הגדרת

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

və ya bu Müqavilənin əlavəsində (*) qeyd olunduğu kimi. İşəgötürən və ya onun adından çıxış edən nümayəndə işin ehtiyaclarına, eləcə də İşçinin bacarıq və ixtisasına uyğun olaraq, İşçinin vəzifə təlimatını (tərifini) yazılı şəkildə və İşçinin başa düşdüyü dildə dəyişmək hüququna malikdir; bu şərtlə ki, İşçinin əvvəlcədən yazılı qaydada və tam məlumatlandırılmış razılığı alınsın.	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.	התפקיד של העובד בכתב ובשפה שהעובד מבין, בהתאם לצורכי העבודה ולכישורי העובד ובכפוף להסכמת העובד שתינתן בכתב ומראש ובידיעתו.
6. Müqavilənin müddəti Bu Müqavilə üzrə əmək fəaliyyətinin başlanma tarixi aşağıdakı kimi müəyyən edilir: Əgər bu müqavilə İşçi İsrailə gəlməzdən əvvəl imzalanmışdırsa – İşçinin etibarlı B/1 iş vizası ilə İsrail ərazisinə daxil olduğu tarix. Yuxarıda qeyd olunanlara baxmayaraq, əgər bu müqavilə İşçi İsrailə gəldikdən sonra imzalanmışdırsa (İşçinin İsrailə gəldikdən sonra işəgötürəni dəyişdiyi halda), əmək fəaliyyətinin başlanma tarixi bu müqavilənin imzalandığı tarix və ya _____ (hansı daha gecdirsə) hesab olunur.	6. Term of the contract The date of commencement of employment hereunder shall be: If this contract is executed before the Employee reaches Israel – the date of the Employee's entry into Israel, with a valid B/1 work visa. Notwithstanding the foregoing, if this contract is executed after the Employee reaches Israel, in the event that the Employee changes employers after reaching Israel, the date of commencement of employment shall be the date of execution hereof or _____, whichever is later. Term of employment. The term of employment	6. תקופת החוזה תאריך תחילת ההעסקה לפי חוזה זה יהא כדלקמן: אם חוזה זה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - החל מתאריך כניסתו של העובד לישראל, עם אשרת עבודה תקפה מסוג ב/1. על אף האמור לעיל, אם חוזה זה נחתם לאחר שהעובד כבר הגיע לישראל, במקרה בו העובד החליף מעסיק לאחר שהגיע לישראל, אזי תאריך תחילת ההעסקה יהא בתאריך החתימה על חוזה זה או ביום _____, המאוחר מביניהם. תקופת העבודה. תקופת העבודה לפי הסכם זה היא שנה ממועד חתימתו על ידי העובד והמעסיק, כל עוד

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד'- 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

Əmək fəaliyyətinin müddəti. Bu Müqavilə üzrə əmək fəaliyyətinin müddəti işçi və İşəgötürən tərəfindən imzalandığı tarixdən etibarən bir ildir; bu şərtlə ki, həmin müddət ərzində İşəgötürən işçini işə götürmək üçün etibarlı icazəyə, işçi isə İşəgötürən üçün çalışmağa icazə verən iş vizasına malik olsun. Sözügedən müddət, işçinin iş icazəsinin və İşəgötürənin işə qəbul icazəsinin etibarlılığından, həmçinin Tərəflərin razılığından asılı olaraq, avtomatik olaraq növbəti birillik dövrlərə uzadılacaqdır. Müqavilə müddətinin sonunda və yuxarıda qeyd olunan icazələrin uzadılması şərti ilə, müqavilə Tərəflərin qarşılıqlı, aydın və yazılı razılığı ilə növbəti birillik dövrlərə uzadıla bilər; bu şərtlə ki, Tərəflərdən heç biri digər tərəfə müqaviləyə xitam verilməsi barədə bir ay əvvəlcədən yazılı xəbərdarlıq təqdim etməmiş olsun. Yuxarıda deyilənlər, Tərəflərin aşağıdakı "Əmək fəaliyyətinə xitam verilməsi" bölməsində və "İşdən çıxarılma və İşdən çıxma barədə Əvvəlcədən Xəbərdarlıq haqqında" 5761-2001-ci il tarixli Qanunda nəzərdə tutulmuş şərtlərə uyğun olaraq bu müqaviləyə xitam vermək hüququna xələl gətirmir.	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.	בידי המעסיק קיים היתר בתוקף להעסיק את העובד, וכל עוד בידי 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
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

7. İş yeri, iş həftəsi, əlavə iş saatları (overtime) və fasilələr Daimi iş yeri yuxarıda müəyyən edilmiş iş yerinin ünvanı və ya İşəgötürən tərəfindən müəyyən edilə biləcək hər hansı digər dəyişdirilmiş daimi iş yeri (bundan sonra: "İş yeri") olacaqdır. İşçinin müntəzəm iş həftəsi altı (6) iş gününədək məhdudlaşır və bu müddət ərzində İşçi aşağıda tərif edildiyi kimi altı (6) növbədək (bundan sonra: "Növbə") çalışacaqdır. İşçinin vəzifəsi tam ştatlıdır və həftədə qırx iki (42) müntəzəm iş saatından ibarətdir. Növbələr. Variant A: İş yerində iş fəaliyyəti 24/7 (həftədə 7 gün, gündə 24 saat) rejimində, iyirmi dörd (24) saat ərzində iki (2) və ya üç (3) Növbə olmaqla aşağıdakı qaydada həyata keçirilir (İşəgötürən tərəfindən doldurulmalıdır): İyirmi dörd (24) saat ərzində iki (2) Növbə: səhər növbəsi (____ - ____) və gecə növbəsi (____ - ____); İyirmi dörd (24) saat ərzində üç (3) Növbə: səhər növbəsi (____ - ____), axşam növbəsi (____ - ____) və gecə növbəsi (____ - ____); Variant B: İş yerində iş fəaliyyəti aşağıdakı formatda həyata keçirilir (İşəgötürən tərəfindən doldurulmalıdır): _____ _____ Hər bir Növbənin iş saatları, o cümlədən əlavə iş saatları zaman-zaman İşəgötürən tərəfindən müəyyən edilir. İşçi işlədiyi əlavə iş saatlarına görə əlavə iş haqqı (overtime) alacaqdır (aşağıdakı 10(g) bəndinə uyğun olaraq). Əlavə iş saatları "İş və İstirahət Saatları haqqında" 5711-1951-ci il tarixli Qanuna, İsrail iqtisadiyyatında iş həftəsinin qısaltilməsi barədə 2018-ci il tarixli genişləndirmə əmrinə və əmək fəaliyyəti dövründə qüvvədə	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). 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	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(ז) (להלן), ושעות נוספות תחושבנה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ולצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, 2018, כמו גם כל חוק או תקנה רלוונטיים שהיו בתוקף במהלך תקופת ההעסקה. משמרת לילה. משמרת במהלך פרק זמן שלא יפחת משעתיים (2) בין השעות 22:00-6:00 (עשר בערב
--	---	--

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

ola biləcək hər hansı digər müvafiq qanun və ya qaydaya uyğun olaraq hesablanır. Gecə Növbəsi. Saat 22:00-06:00 (gecə saat ondan ertəsi gün səhər saat altıyadək) arasında müddəti iki (2) saatdan az olmayan Növbə gecə növbəsi hesab olunur. Gecə növbəsi yeddi (7) adi iş saatından artıq ola bilməz. Hər hansı bir şübhəyə yol verməmək üçün, yeddinci saatdan sonra yerinə yetirilən hər hansı iş əlavə iş (overtime) hesab olunur. Bundan əlavə, İşəgötürən İşçini on dörd (14) günlük müddət ərzində yeddi (7) gündən çox gecə növbələrində işə cəlb edə bilməz. 8. Fasilələr: İşçi dincəlmək və qidalanmaq üçün hər Növbədə aktiv işdən qırx beş (45) dəqiqəlik fasilə hüququna malikdir; bura otuz (30) dəqiqədən az olmayan bir ardıcıl fasilə daxildir. Bu yarıməndə əsasən verilən fasilə müddəti üçün haqq ödənilmir (əgər işçinin iş yerində qalması tələb olunmursa). Əlavə iş saatlarına (overtime) dair məhdudiyyətlər. İsrail qanunvericiliyinə və qaydalarına əsasən, müvafiq qaydada xüsusi icazə alınmadan İşçi aşağıda göstərilən hədlərdən artıq əlavə iş saatlarına cəlb edilə bilməz: Həftədə on altı (16) saat və gündə dörd (4) saat əlavə iş. Müvafiq olaraq, bir iş günü (Növbə) əlavə iş saatları da daxil olmaqla 12 iş saatından, bir iş həftəsi isə əlavə iş saatları da daxil olmaqla əlli səkkiz (58) iş saatından artıq ola bilməz. İşçi İşəgötürənə verilmiş ümumi və ya xüsusi icazə əsasında öz həftəlik istirahət günündə işə cəlb olunarsa, İşəgötürən İşçinin çalışdığı həmin icazənin şərtlərinə uyğun olaraq onu alternativ istirahət saatları ilə təmin etməlidir. Yuxarıda qeyd olunanlar İsraildə əlavə iş saatlarına dair tətbiq edilən hazırkı və müvafiq ümumi və xüsusi icazələrə uyğundur və	(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. 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 specified). 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.	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 שיוקנו 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
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

Əmək Nazirliyi tərəfindən verilə biləcək və ya dərc edilə biləcək hər hansı icazə və ya qaydalara əsasən dəyişikliklərə məruz qala bilər. (əgər müvafiq kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa). Lakin, əgər İşçinin İş yerində olması vacibdirsə və İşəgötürən tərəfindən fasilə zamanı orada qalması tələb olunursa, İşçi həmin müddət üçün ödəniş almaq hüququna malikdir. Əgər İşəgötürənin ehtiyacları səbəbindən İşçidən Növbəni bölmək (hissələrə ayırmaq) xahiş olunarsa, bölünmüş Növbənin hissələri arasındakı fasilənin müddəti "İş və İstirahət Saatları haqqında" 5711-1951-ci il tarixli Qanuna uyğun olaraq üç (3) saatdan çox ola bilməz. Bir Növbə ilə növbəti Növbə arasında ən azı səkkiz (8) saatlıq fasilə olmalıdır.	ss 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 והתרעננות, 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.
9. Həftəlik istirahət günü, bayramlar və məzuniyyətlər Həftəlik istirahət günü. İşçi şənbə, bazar və ya cümə günlərindən biri olmaqla, öz seçiminə əsasən ən azı otuz altı (36) ardıcıl saatlıq müntəzəm həftəlik istirahət (bundan sonra: "Həftəlik istirahət günü") hüququna malikdir (müvafiq kollektiv müqaviləyə uyğun olaraq həftəlik 25 saatlıq istirahət nəzərdə tutulan müəssisələrdə bu hal İşəgötürən tərəfindən bu müqavilənin əlavəsində qeyd edilməlidir). İşçi bununla _____ gününü özünün Həftəlik istirahət günü kimi seçir. Yuxarıda qeyd olunanlara baxmayaraq, İşəgötürənin ehtiyacları tələb etdiyi təqdirdə, İşəgötürən həftəlik iş qrafikini dəyişə bilər.	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	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

חוקה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

Bundan əlavə, sahə üzrə ümumi icazənin və ya İşəgötürənin malik olduğu qüvvədə olan xüsusi icazənin mövcudluğu şərti ilə, İşəgötürən İşçinin öz Həftəlik istirahət günündə çalışmalı olduğuna qərar verə bilər və bu halda İşçiyə qanunvericiliyə uyğun olaraq kompensasiya ödənilir. Bayramlar. İşçi əmək fəaliyyətinin ilk ayından etibarən özünün dini/milli bayramları və ya İsraildəki dini/milli bayramlar üçün (İşçinin seçiminə əsasən – İşçi öz seçimini yazılı şəkildə bildirməlidir) ildə doqquz (9) ödənişli bayram günü (bundan sonra: "Bayramlar") hüququna malikdir; bu şərtlə ki, həmin Bayramlar Həftəlik istirahət gününə təsadüf etməsin. Hər hansı bir şübhəyə yol verməmək üçün, Bayramlar İşçinin yuxarıda qeyd olunan ödənişli illik məzuniyyətinin hesablanmasında nəzərə alınmır. Bundan əlavə, Bayramların hamısı və ya bir hissəsi İşçinin Həftəlik istirahət gününə təsadüf edərsə, İşçi alternativ bayram günləri və ya artırılmış əməkhaqqı hüququna malik olmayacaqdır. Hər hansı bir şübhəyə yol verməmək üçün, İşçi sözügedən Bayram günlərini seçməzsə, İşəgötürən ona İsrailin bayram günləri üçün ödəniş etməlidir. Ödənişli illik məzuniyyət. İşçi hər təqvim ili üçün ödənişli illik məzuniyyət (bundan sonra: "Məzuniyyət") hüququna malikdir. İşçinin hüququ çatdığı Məzuniyyət günlərinin sayı "İllik Məzuniyyət haqqında" 5711-1951-ci il tarixli Qanunda müəyyən edildiyi kimidir və İşçinin hər təqvim ilində çalışdığı müddətə əsasən hesablanır. İş fəaliyyətinin ilk beş ili ərzində İşçi ildə on altı (16) ödənişli Məzuniyyət günü (işçilərin həftədə 6 gün işlədiyi yerlərdə Həftəlik istirahət günü istisna olmaqla on dörd (14) günə, yaxud həftədə 5 gün işlədiyi yerlərdə Həftəlik istirahət günü istisna olmaqla on iki (12) günə bərabərdir) hüququna malikdir. İşçi ən azı ondörd (14) gün əvvəlcədən Məzuniyyət günləri üçün İşəgötürənin razılığını aldıqdan sonra Məzuniyyətə çıxə bilər. İşəgötürən öz ehtiyaclarına əsaslanaraq Məzuniyyət tarixlərini müəyyən etmək hüququna malikdir və Tərəflər ilə işçilər komitəsi (əgər İş yerində mövcuddursa) arasında başqa cür razılaşdırılmayıbsa, Məzuniyyət	a sector general permit or a valid special permit held by the Employer, the Employer may decide that the Employee must work during his Weekly Day of Rest, and the Employee shall be compensated in accordance with the law. Holidays. The Employee shall be entitled, from the first month of his employment, to nine (9) paid holiday days per year for his religious/national holidays, or for religious/national holidays in Israel (at the Employee's option – the Employee shall state his choice in writing) (hereinafter: "the Holidays"), provided that such Holidays do not occur on the Weekly Day of Rest. For the avoidance of any doubt, the Holidays shall not be taken into account in the calculation of the Employee's paid annual leave, as referred to above. In addition, if all or part of the Holidays occur on the Employee's Weekly Day of Rest, the Employee shall not be entitled to alternative holiday days or increased remuneration. For the avoidance of any doubt, if the Employee does not choose the said Holiday days, the Employer shall pay 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,	lahehlit ki el eovod leovod bio mmona shevoo sho, heovod yovoo behtam ladin. חגים. העובד יהא זכאי החל מהחודש הראשון לעבודתו לתשעה (9) ימי חופשה בתשלום בשנה בעבור החגים הדתיים/הלאומיים שלו, או בעבור חגים דתיים/לאומיים בישראל (על פי בחירת העובד, שתצוין בכתב) (להלן: "החגים"), כאשר החגים אינם חלים ביום המנוחה השבועי. למען הסר ספק, החגים לא יילקחו בחשבון במניין החופשה השנתית בתשלום של העובד, כמצוין להלן. בנוסף, במקרה שהחגים (או חלק מהם) חלים ביום המנוחה השבועי של העובד, העובד לא יהא זכאי לימים חלופיים של חופשה או לתגמול מוגדל. למען הסר ספק, ככל ולא בחר העובד את ימי החג כאמור, ישלם לו המעסיק את ימי החג הנהוגים בישראל. חופשה שנתית בתשלום. העובד יהא זכאי לחופשה שנתית בתשלום (להלן: "חופשה"), לכל שנה קלנדרית. מספר ימי החופשה להם זכאי העובד יהיה כמוגדר בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, והוא יחושב בהתאם למשך הזמן בו הועסק העובד בכל שנה קלנדרית. בחמש שנות העבודה הראשונות, יהא העובד זכאי לששה עשר (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
---	--	--

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

ardıcıl olmalıdır; bu şərtlə ki, verilən hər hansı Məzuniyyət yeddi (7) ardıcıl məzuniyyət günündən az olmasın. Seçim günləri. Məzuniyyət tarixləri üçün İşəgötürənin razılığının zəruriliyi ilə bağlı yuxarıda qeyd olunanlara baxmayaraq, İşçi hər təqvim ili ərzində yuxarıdakı illik məzuniyyət günlərindən iki (2) gününü özünün seçdiyi tarixlərdə (bu şərtlə ki, həmin günlərdən biri "İllik Məzuniyyət haqqında" 5711-1951-ci il tarixli Qanunun cədvəlində göstərilən Bayramlardan/xüsusi günlərdən biri olsun) və İşəgötürənin sözügedən razılığına ehtiyac olmadan istifadə edə bilər (bundan sonra: "Seçim günləri"). İşçi Seçim günlərindən ən azı otuz (30) gün əvvəl İşəgötürənə xəbərdarlıq etmək şərti ilə bu günlərdən istifadə edə bilər. Məzuniyyət günlərinin toplanması. Tərəflər razılaşa bilərlər ki, İşçi müəyyən bir təqvim ilində yalnız yeddi (7) Məzuniyyət günündən istifadə edə bilsin və istifadə olunmamış ödənişli illik Məzuniyyət günlərini iki (2) ardıcıl ilədək toplansın (bundan sonra: "Toplanmış məzuniyyət günləri"). Əgər İşçi qanunla hüququ çatdığı Toplanmış məzuniyyət günlərindən istifadə etməzsə, "İllik Məzuniyyət haqqında" 5711-1951-ci il tarixli Qanunda nəzərdə tutulduğu kimi, İşçinin əmək fəaliyyətinə xitam verildikdə, o, İşəgötürəndən həmin istifadə olunmamış Məzuniyyət günlərinə görə illik məzuniyyətin kompensasiyasını (pul əvəzini) almaq hüququna malikdir.	unless otherwise agreed upon between the Parties and the workers' committee (if any exists at the Place of Work), and provided that any Leave provided shall consist of no less than seven (7) consecutive leave days. Optional days. Notwithstanding anything stated above as to the need for approval by the Employer for Leave dates, during each calendar year the Employee may go on two (2) of his above annual Leave days, on dates chosen by the Employee (provided that one of such days is one of the Holidays/special days listed in the schedule to the Annual Leave Law, 5711-1951) and without the need for the Employer's said approval (hereinafter: "Optional Days"). The Employee may take Optional Days subject to notification to the Employer, at least thirty (30) days in advance before the Optional Days. Accumulation of leave days. The Parties may agree that the Employee would only be able to use seven (7) 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.	כאמור (להלן: "ימי בחירה"). העובד רשאי לקחת ימי בחירה בכפוף להודעה למעסיק, שלושים (30) ימים מראש לפחות לפני ימי הבחירה. צבירת ימי חופשה. הצדדים רשאים להסכים כי העובד יוכל לקחת רק שבעה (7) ימי חופשה בשנה קלנדרית, ולצבור את ימי החופשה השנתיים בתשלום שלא נוצלו בתוך שנתיים (2) רצופות (להלן: "ימי חופשה צבורים"). אם העובד לא ניצל את ימי החופשה הצבורים שלהם הוא זכאי לפי חוק, הוא יהא זכאי לקבל פדיון חופשה מהמעסיק בעבור ימי חופשה אלו שלא נוצלו בתום העסקת העובד, כפי שנקבע בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.
--	--	---

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

10. Tibbi sığorta və xəstəlik vərəqəsinin (bülleten) ödənişi Tibbi sığorta. İşəgötürən, əmək fəaliyyətinin bütün dövrü üçün İşçi adına "Xarici İşçilər haqqında (İşçi üçün Səhiyyə Xidmətləri Səbəti) Əmr"də (5761-2001-ci il) (bundan sonra: "Əmr") nəzərdə tutulmuş bütün xidmətləri əhatə edən özəl tibbi sığorta almalıdır. İşçi, tibbi sığorta polisinin qüvvəyə minməsi və ya uzadılması üçün tələb olunan hər hansı bəyannaməni və ya formanı dürüstlüklə doldurmağa və imzalamağa razılıq verir. Tibbi sığorta polisinin İşçinin başa düşdüyü dildə olan nüsxəsi İşəgötürən tərəfindən İşçiyə təqdim edilməli və İşçi İsrailə gəldikdən sonra İşəgötürən tərəfindən bu müqaviləyə Əlavə A kimi əlavə olunmalıdır. İşəgötürən, İşəgötürən tərəfindən ödənilən sığorta haqqının dəyərinin üçdə birində (1/3) hissəsini və ya İsrailin müvafiq qaydalarında nəzərdə tutulmuş maksimum məbləği (hansı daha azdırsa) İşçinin aylıq əməkhaqqından tuta bilər. İşçinin bu müqavilənin B Əlavəsində qeyd olunan sözügedən maksimum iştirak payı İsrail Hökuməti tərəfindən zaman-zaman tənzimlənir. İşçi "Xarici İşçilər haqqında (İşçi üçün Səhiyyə Xidmətləri Səbəti) Əmr"nin (5761-2001-ci il) müddəalarını nəzərə almaqla bəyan edir ki: O, sözügedən tibbi sığortanın sığorta dövründən əvvəl mövcut olan (xroniki) xəstəlikləri əhatə etməməsi ehtimalından məlumatlıdır; həmçinin məlumatlıdır ki, əgər mütəxəssis həkimin qəti tibbi rəyinə əsasən, doxsan (90) günlük tibbi müalicədən sonra İşçinin bu müqaviləyə uyğun olaraq yenidən işə qayıda bilməyəcəyi müəyyən	10. Medical insurance and sick pay Medical insurance. The Employer shall purchase private medical insurance for the Employee, for the entire term of employment, which shall include all the services prescribed in the Foreign Workers (Basket of Health Services for a Worker) Order, 5761-2001 (hereinafter: "the Order"). The Employee agrees to fill out honestly and sign any declaration or form required for the coming into effect or extension of the medical insurance policy. A copy of the medical insurance policy, in a language the Employee understands, shall be provided by the Employer to the Employee, and attached by the Employer hereto as Appendix A, after the Employee arrives in Israel. The Employer may deduct from the Employee's monthly salary up to one third of the cost of the insurance paid by the Employer, or the maximum amount prescribed in the relevant regulations in Israel, whichever is lower. The said maximum amount of participation by the Employee, as stated in Appendix B hereto, is adjusted by the Government of Israel from time to time. The Employee declares that subject to the provisions of the Foreign Workers (Basket of Health Services for a Worker) Order, 5761-2001 he is aware that there is a possibility that the said medical insurance will not cover conditions that existed before 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	10. ביטוח רפואי ודמי מחלה ביטוח רפואי. המעסיק יסדיר בעבור העובד ביטוח רפואי פרטי, הכולל את כל השירותים שנקבעו בצו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001 (להלן: "הצו") למשך תקופת ההעסקה. העובד מסכים למלא ולחתום בכנות, על כל הצהרה או טופס הנחוצים לכניסה לתוקף או להארכת התוקף של פוליסת הביטוח הרפואי. עותק של פוליסת הביטוח הרפואי בשפה שהעובד מבין, יינתן על ידי המעסיק לעובד ויצורף על ידי המעסיק כנספח א' לחוזה זה, לאחר הגעת העובד לישראל. המעסיק רשאי לנכות ממשכורתו החודשית של העובד עד שליש מעלות הביטוח ששילם המעסיק, או את הסכום המרבי שנקבע בתקנות הרלוונטיות בישראל, הנמוך מביניהם. סכום מרבי זה של השתתפות העובד כמפורט בנספח ב' לחוזה זה, מתעדכן על ידי ממשלת ישראל מעת לעת. העובד מצהיר כי בכפוף להוראות צו עובדים זרים (סל 2001 שירותי 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,

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

edilərsə, işçinin vəziyyətini stabilləşdirmək üçün tələb olunan tibbi yardım istisna olmaqla, onun növbəti tibbi müalicə hüququ olmayacaq və o, öz mənsə ölkəsinə geri göndəriləcək, orada müalicə xərclərini sığorta təminatı hesabına deyil, öz vəsaiti hesabına ödəməli olacaqdır. İş qəzası (istehsalat zədəsi) baş verəndə təqdim edilən digər qaydalar və prosedurlar tətbiq edilə bilər. Xəstəlik vərəqəsinin (bülleten) ödənişi. İşçi xəstələndikdə və xəstəliyi səbəbindən işləmək iqtidarında olmadıqda, xəstəlik səbəbindən işləyə bilmədiyini təsdiq edən tibbi arayış (bülleten) təqdim etmək şərti ilə, ona qanunvericiliyə uyğun olaraq aşağıdakı qaydada xəstəlik müavinəti ödənilir: İşə gəlmədiyi ilk gün üçün ödəniş edilmir, ardıcıl gəlmədiyi ikinci və üçüncü günlər üçün işçiyə hər günə görə əməkhaqqının 50%-i ödənilir, işə gəlmədiyi dördüncü gündən etibarən isə əməkhaqqı tam (100%) ödənilir. Xəstəlik müavinəti hüququ, işçinin işəgötürən yanında çalışdığı hər ay üçün cəmi bir gün yarım (1.5) gündən çox ola bilməz və maksimum doxsan (90) gündə məhdudlaşır. Əgər kollektiv müqavilədə işə gəlməmənin ayrı-ayrı/əlavə günləri üçün ödəniş hüququ və xəstəlik müavinətinin artırılmış dərəcələri kimi daha əlverişli şərtlər nəzərdə tutulubsa, həmin daha əlverişli şərtlər tətbiq olunacaqdır.	after ninety (90) days of medical treatment, the Employee shall not be entitled to medical treatment, except such that is required in order to stabilize his condition, and he shall be transferred back to his country of origin, where he shall be required to obtain medical treatment at his expense and not under the insurance coverage. Other rules and procedures may apply in the event of a work injury. Sick pay. If the Employee is sick and unable to work due to his sickness, he shall be paid sick pay under law as specified below, and subject to presentation of a medical certificate stating that he cannot work due to sickness: The first day of absence shall be unpaid, for the second and third consecutive days of absence the Employee shall be paid 50% of the wage for each day, and from the fourth day of absence the Employee shall be fully paid. The entitlement to sick pay shall not exceed an aggregate period of one and a half (1.5) days for each month during which the Employee was employed by the Employer, up to a maximum of ninety (90) days. If a collective agreement stipulates more advantageous conditions, such as entitlement to pay for separate/additional days of absence and increased rates of sick pay, such more advantageous conditions shall apply.	ובכפוף להצגת אישור רפואי המאשר כי אינו יכול לעבוד בשל מחלה: יום העדרות ראשון ללא תשלום, ביום היעדרות השני והשלישי ברציפות תשלום בגובה של 50% מהשכר לכל יום והחל מיום ההיעדרות הרביעי תשלום מלא. הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי (1.5) בגין כל חודש בו העובד הועסק על ידי המעסיק, עד למקסימום של תשעים (90) יום. אם הסכם קיבוצי קובע תנאים מיטיבים, כגון זכאות לתגמול בעבור ימים נפרדים/נוספים של היעדרות ושיעורי תגמול מוגדלים, יחולו תנאים מיטיבים אלה.
11. Yaşayış yeri və nəqliyyat təminatı Yaşayış yeri. İşəgötürən, əmək fəaliyyətinin bütün dövrü ərzində və müqavilə bitdikdən sonra ən azı yeddi gün müddətində işçini "Xarici İşçilər haqqında (Qanunsuz Məşğulluğun Qadağan Edilməsi və Adil Şəraitin Təmin Olunması) (Adekvat Yaşayış Sahəsi) Qaydaları"na (5760-2000-ci il) uyğun olaraq təhlükəsiz və gigiyenik	11. Accommodation and transportation Accommodation. The Employer shall provide the Employee with safe and hygienic accommodation, in accordance with the Foreign Workers (Prohibition of Unlawful Employment and Assurance of Fair Conditions) (Appropriate Accommodation) Regulation, 5760-2000, for the entire term of employment, and at least seven days thereafter. The Employer must provide	11. מגורים ותחבורה מגורים. המעסיק יספק לעובד מגורים בטיחותיים והיגייניים, בהתאם לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (מגורים הולמים), התש"ס-2000, למשך כל תקופת ההעסקה, ולפחות שבעה ימים לאחר סיום העסקתו לפי החוזה. המעסיק חייב לספק מגורים נפרדים, לרבות מתקנים נפרדים של אמבטיה ומקלחת, הניתנים לנעילה

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Şənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

yaşayış yeri ilə təmin etməlidir. İşəgötürən qadın və kişi işçilər üçün daxildən kilidlənə bilən ayrıca vanna və duş otaqları da daxil olmaqla, mütləq şəkildə ayrı-ayrı yaşayış sahələri təmin etməlidir. İşəgötürən, təmin edilmiş yaşayış yeri və onunla bağlı (kommunal) xərclər üçün İşçinin aylıq əməkhaqqından müəyyən məbləğlər tutmaq hüququna malikdir. Bu cür tutulmalar İsraildə yaşayış yerinin yerləşdiyi bölgədən asılı olaraq qaydalarla müəyyən edilmiş maksimum məbləğlərdən çox ola bilməz. Yaşayış sahəsi İşəgötürənin mülkiyyətindədirsə, İşəgötürən maksimum məbləğlərin yalnız yarısındanək (1/2) hissəsini tuta bilər. Sözügedən tutulmaların məbləğləri bu müqavilənin B Əlavəsində qeyd olunur və İsrail Hökuməti tərəfindən zaman-zaman tənzimlənir. COVID-19 səbəbindən karantin/qapanma. COVID-19 pandemiyası dövründə və/və ya Səhiyyə Nazirliyinin prosedurları və/və ya qaydaları tələb etdiyi hallarda İşçinin qapanma və ya karantin şəraitində olduğu hər hansı vəziyyətdə, İşçi karantin/qapanma dövrü ərzində İşəgötürən tərəfindən təmin edilən yaşayış yerində qalmalıdır; həmin yaşayış yeri yuxarıdakı (b) yarımbəndində qeyd olunan adekvat yaşayış sahəsinə dair qaydaların tələbləri ilə yanaşı, Səhiyyə Nazirliyinin karantin dövründə yaşayış yerlərinə dair bütün tələblərinə də cavab verməlidir. Bu cür karantin baş verdikdə, İşəgötürən İşçini gündə üç (3) dəfə yeməklə və karantin dövründə tələb olunan əlavə xidmətlərlə təmin etməlidir; həmçinin İşəgötürənin İşçinin dilində danışan nümayəndəsi karantin/qapanma dövründə telefon vasitəsilə İşçi ilə hər gün əlaqə saxlamalı, o cümlədən İşçidə hər hansı müvafiq simptomlar aşkar edildikdə Səhiyyə Nazirliyinə məlumat verməli və İşçiyə Səhiyyə Nazirliyinin təlimatlarına əməl etməsində köməklik göstərməlidir (bu şərt İsrailin müvafiq dövlət orqanlarının karantin/qapanma rejimini təşkil etmək və tətbiq etmək səlahiyyətlərinə xələl gətirmir). Sözügedən dövrdə yaşayış yerinin təmin edilməsi və əlavə zəruri xidmətlərlə bağlı xərcləri İşəgötürən çəkir. Hər hansı bir şübhəyə yol verməmək üçün, İşçi karantin dövründə bu müqavilədə qeyd olunan əməkhaqqı tutulmaları vasitəsilə yuxarıda göstərilən xərclərdə iştirak etmir və İşəgötürən	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 and enforce a quarantine/lockdown. The Employer shall bear expenses involved with the provision of the	במבנים, 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/הסגר 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/הסגר, 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 ולאכף בידוד/הסגר. ההוצאות הנוגעות להעמדת המגורים ושירותים נחוצים נוספים בתקופה הנזכרת לעיל, תחולנה על המעסיק. למען הסר ספק, העובד לא ישתתף בהוצאות דלעיל בתקופת הבידוד באמצעות ניכוי שכר כפי שנקבע בחוזה זה, והמעסיק יכסה הוצאות אלה במלואן. האמור לעיל כפוף לחוק, לתקנות ולנהלים בישראל, כפי שהם עשויים לחול מעת לעת. תחבורה. המעסיק יחזיר לעובד את הוצאותיו, בגין תחבורה ממקום מגוריו אל מקום העבודה ובחזרה. הוצאות התחבורה תיקבענה בהתאם לתעריף המוזל באוטובוס ציבורי או בכרטיס מנוי חודשי מוזל, ממקום
--	--	---

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

bu xərcləri tam şəkildə qarşılayır. Yuxarıda deyilənlər İsraildə zaman-zaman tətbiq olunan qanun, qayda və prosedurlara tabedir. Nəqliyyat təminatı. İşəgötürən İşçinin yaşayış yeri ilə İş yeri arasında gedib-gəlmə nəqliyyat xərclərini kompensasiya etməlidir. Nəqliyyat xərcləri, müvafiq genişləndirmə əmrində nəzərdə tutulduğu kimi, yaşayış yeri ilə İş yeri arasında ictimai avtobusun güzəştli tarifi və ya güzəştli aylıq abunə kartının (gediş biletinin) tarifi əsasında (əgər bir neçə gedişli güzəştli biletdirsə, ona uyğun olaraq) müəyyən edilir. İşəgötürən bu növ nəqliyyat təminatını öz hesabına təşkil edərsə, yuxarıda qeyd olunan kompensasiya tətbiq edilmir. Əgər İşçinin yaşayış yeri müəssisədən uzaq məsafədə yerləşirsə, İşçinin İş yerində olmalı olduğu günlərdə ictimai nəqliyyat mövcud olmadıqda, İşəgötürən İşçinin İş yerinə gedib-gəlməsi üçün lazımı nəqliyyat vasitəsini İşəgötürənin hesabına təşkil etməlidir.	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.	מגוריו של העובד אל מקום עבודתו, על בסיס כרטיס הנחה לנסיעה, אם קיים כרטיס הנחה כזה, כמפורט בצו ההרחבה הרלוונטי. החזר ההוצאות דלעיל לא ישולם לעובד, אם המעסיק מספק הסעות כאמור על חשבון המעסיק. אם מגורי העובד אינם נמצאים סמוך למפעל, בימים שהעובד נדרש להגיע למקום העבודה ואין תחבורה ציבורית זמינה, המעסיק יארגן את הסיידורים המתאימים להסעת העובד, ככל שנדרש, אל מקום העבודה וממנו, על חשבון המעסיק.
12. Əməkhaqqı və tutulmalar Əməkhaqqı. Bu Müqavilə üzrə öz vəzifələrini yerinə yetirməsinin əvəzi olaraq, İşəgötürən İşçiyə aylıq brüt (gross) _____ İş (İsrail Şekeli) məbləğində əməkhaqqı ödəməlidir (bu məbləğ Altı min yeddi yüz səksən üç şəkeldən — 6,783 İş-dən az ola bilməz); bu məbləğ sənaye prosedurlarındakı D qrupu — qeyri-peşəkar işçilər üçün İsrail iqtisadiyyatında 2026-cı il üzrə orta aylıq əməkhaqqının 50%-ni təşkil edir (İşəgötürən əməkhaqqını Əhali və	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	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')

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

Miqrasiya İdarəsinin prosedurunda müəyyən edilmiş əməkhaqqı dərəcələrinə uyğun olaraq tənzimləməlidir; məsələn, dəzgah operatorları, C Qrupu — İsrail iqtisadiyyatındakı orta əməkhaqqının 85%-i və s.). Bundan əlavə, İşəgötürən müəyyən peşə sahibləri olan işçilər üçün tətbiq edilən və İşçinin hüququ çatdığı daha yüksək müqafatları və daha əlverişli şərtləri nəzərdə tutan müqaviləni İşçiyə təqdim etməlidir. İsrail Dövlətində müvafiq minimum əməkhaqqında və ya İsrail iqtisadiyyatındakı minimum əməkhaqqında hər hansı dəyişiklik baş verdikdə, yuxarıda qeyd olunan brüt əməkhaqqı müvafiq olaraq tənzimlənəcəkdir; belə ki, bu məbləğ İsrail iqtisadiyyatındakı orta əməkhaqqının 50%-indən, yaxud İdarənin prosedurunda müəyyən edilmiş müvafiq sektor üçün nəzərdə tutulmuş faiz dərəcələrindən və ya qüvvədə olan müvafiq minimum əməkhaqqından (hansı daha yüksəkdirsə) aşağı düşməməlidir. Əməkhaqqının hesablanması məqsədilə və İşəgötürənin İşçini tam iş qrafiki ilə təmin etmək öhdəliyinə xələl gətirmədən: Günlük brüt əməkhaqqı — aylıq brüt əməkhaqqının 25-ə bölünməsi (6 günlük iş həftəsi əsasında) və ya 21 tam 2/3-yə bölünməsi (5 günlük iş həftəsi əsasında) yolu ilə hesablanır; İşçinin saatlıq brüt əməkhaqqı — aylıq brüt əməkhaqqının 182-yə bölünməsi yolu ilə hesablanır. Əlavə iş saatları. İşəgötürənin ehtiyacları səbəbindən İşçidən əlavə iş saatlarında çalışmaq tələb olunarsa, İşçi "İş və İstirahət Saatları haqqında" 5711-1951-ci il tarixli Qanunda müəyyən edildiyi kimi və aşağıdakı qaydada əlavə iş haqqı almaq hüququna malikdir: İşçi bir Növbə ərzində əlavə işin ilk iki saati üçün adi iş saati tarifi rəsmi olaraq 125%-indən az olmayan, həmin Növbədəki sonrakı hər bir əlavə iş saati üçün isə adi iş saati tarifi 150%-indən az olmayan ödəniş alacaqdır. İşçinin bayram və ya həftəlik istirahət günlərində işlədiyi saatlara görə əlavə iş haqqı almaq hüququna xələl gətirmədən — əgər İşçi	Authority procedure; e.g., machine operators, Group C – 85% of the average wage in the Israeli economy, etc.). In addition, the Employer must provide the Employee with the contract applicable for workers of specific professions, who are entitled to the higher remuneration and more advantageous conditions to which the Employee is entitled. In the event of any change in the relevant minimum wage in the State of Israel, or the minimum wage in the Israeli economy, the above gross wage shall be adjusted accordingly, so that it does not fall below 50% of the average wage in the Israeli economy or in accordance with the percentages prescribed for the applicable sector as defined in the Authority's procedure, or the relevant minimum wage in effect, whichever is higher. For the purposes of wage calculations, and without derogating from the Employer's obligation to employ the Employee full-time: The gross daily wage shall be the gross monthly wage divided by 25 (based on a 6-day work week) or divided by 21 and 2/3 (based on a 5-day work week); The gross hourly wage of the Employee shall be the gross monthly wage divided by 182. Overtime. If the Employee is required to work overtime, due to the Employer's needs, the Employee shall be entitled to overtime pay as defined in the Hours of Work and Rest Law, 5711-1951, and as follows: The Employee shall receive no less than 125% of the ordinary wage for the first two hours of overtime during one Shift, and no less than 150% of the ordinary wage for each additional hour of overtime thereafter during one Shift. Without derogating from the Employee's entitlement to overtime pay for hours worked during a holiday or the weekly rest – if the Employee is employed during his Weekly Day of Rest or a holiday, as described above, he shall be entitled to a payment of one-hundred and fifty percent (150%) of his daily wage. Without	כמו כן, על המעסיק לתת לעובד את החוזה הנהוג לבעלי המקצועות הספציפיים, הזכאים לתגמול גבוה יותר ולתנאים המיטיבים להם העובד זכאי. במקרה של שינוי בשכר המינימום הרלוונטי במדינת ישראל, או בשכר הממוצע במשק, שכר הברוטו דלעיל יתוקן בהתאם, כך שלא יפחת מ- 50% מהשכר הממוצע במשק או בהתאם לאחוזים הקבועים לאותו ענף כפי שהוגדר בנוהל הרשות או משכר המינימום הרלוונטי התקף, הגבוה מביניהם). לצורך חישובי שכר, ומבלי לפגוע בהתחייבויות המעסיק להעסיק את העובד במשרה מלאה: השכר היומי ברוטו יהא השכר החודשי ברוטו מחולק ב- 25 (לפי שבוע עבודה של 6 ימים) או מחולק ב- 21 ו- 2/3 (לפי שבוע עבודה של 5 ימים); השכר השעתי ברוטו לעובד יהא השכר החודשי ברוטו מחולק ב-182. שעות נוספות. אם העובד נדרש לעבוד שעות נוספות, בשל צרכי המעסיק, העובד זכאי לתשלום שעות נוספות כמוגדר בחוק שעות עבודה ומנוחה בישראל, התשי"א-1951, וכאמור להלן: העובד יקבל לא פחות מפי אחד ורבע (125%) השכר הרגיל בעבור השעתיים הנוספות הראשונות במהלך משמרת אחת, ולא פחות מפי אחד וחצי (150%) השכר הרגיל בעבור כל שעת עבודה נוספת לאחר מכן במהלך משמרת אחת. מבלי לגרוע מזכאות העובד לגמול שעות נוספות בגין שעות שיבוצו 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
--	---	--

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

yuxarıda təsvir edildiyi kimi öz Həftəlik istirahət günündə və ya Bayram günündə işə cəlb olunarsa, o, günlük əməkhaqqının yüz əlli faizi (150%) həcmində ödəniş almaq hüququna malikdir. Yuxarıda qeyd olunanlara xələl gətirmədən, İşçi öz Həftəlik istirahət günündə və ya Bayram günündə işə cəlb olunarsa, İşəgötürən İşçinin yuxarıda göstərilən müntəzəm Həftəlik istirahət gününə əlavə olaraq onu alternativ bir istirahət günü ilə təmin etməlidir. Əməkhaqqı aid olduğu ayın sonunadək və işlənmiş aydan sonrakı ayın rəsmi olaraq 9-dan gec olmayaraq ödənilməlidir. Tərəflərin razılığı ilə İşəgötürən İşçiyə razılaşdırılmış daha erkən tarixlərdə aylıq əməkhaqqı hesabına bir və ya bir neçə avans ödəyə bilər və avans olaraq ödənilən məbləğlər aşağıda qeyd olunduğu kimi İşçinin əməkhaqqından tutulacaqdır. Sözügədən əməkhaqqı İşçinin adına İsraildə açılmış və üzərində hər hansı üçüncü şəxsin heç bir hüququ və ya etibarnaməsi olmayan bank hesabına köçürülməlidir. Bank hesabına köçürülən əməkhaqqını aldıqdan sonra İşçi həmin vəsaitin hamısını və ya bir hissəsini xaricə köçürmək hüququna malikdir. İşəgötürən İşçiyə "Əməkhaqqının Qorunması haqqında" 5718-1958-ci il tarixli Qanunda nəzərdə tutulmuş əməkhaqqı komponentlərini əks etdirən əməkhaqqı vəərəqəsini (pay slip / tlüş maarax) təqdim etməlidir. Məcburi və könüllü tutulmalar. İşəgötürən ödənilən brüt əməkhaqqından (yuxarıda nəzərdə tutulduğu kimi) İsrail qanunvericiliyinə əsasən məcburi tutulmaları (gəlir vergisi və İşəgötürən tərəfindən İşçi üçün müvafiq dövlət orqanlarına köçürülən Milli Sığorta — <i>Bituax Leumi</i> tutulmalarını) həyata keçirməlidir; həmçinin o, əməkhaqqı avanslarını, eləcə də bu müqavilənin B Əlavəsində göstəriləndiyi kimi yaşayış yeri, kommunal xərclər, tibbi sığorta və həmkarlar ittifaqı rüsumları (əgər tətbiq olunursa) üçün İsrail qanunvericiliyi və qaydalarında icazə verilən tutulmaları edə bilər. Bundan əlavə, İşəgötürən İşçinin İşəgötürənə olan xüsusi borcları hesabına aylıq əməkhaqqından müəyyən	derogating from the above said, if the Employee is employed during his Weekly Day of Rest or a holiday, the Employer must provide him with an alternative day of rest, in addition to the Employee's regular Weekly Day of Rest as stated above. The salary shall be paid by the end of the month for which it is paid, and no later than the 9th of the month following the month of work. With the agreement of the Parties, the Employer may pay the Employee one or more advances on account of the monthly salary, on agreed earlier dates, and the amounts paid as an advance shall be deducted from the Employee's salary as referred to below. The said salary shall be deposited in the Employee's bank account, which shall be opened in the Employee's name in Israel, and in and with respect to which no third party shall have any rights or power of attorney. After receiving the salary deposited in his bank account, the Employee shall be entitled to transfer all or part of the salary abroad. The Employer shall deliver to the Employee a pay slip detailing the wage components as stipulated in the Wage Protection Law, 5718-1958. Mandatory and voluntary deductions and withholdings. The Employer shall deduct from the gross wage paid (as stipulated above) mandatory deductions under the law in Israel (income tax withholding and National Insurance deductions transferred by the Employer to the relevant authorities for the Employee), and it may deduct wage advances and also permitted deductions as stipulated in the law and regulations in Israel, as set out in Appendix B hereto, for accommodation, associated expenses, medical insurance and trade union fees (if applicable). In addition, the Employer may deduct from the monthly salary amounts on account of specific debts due to the Employer from the Employee, provided that the Employee gives his prior written consent to such deductions, in a language he understands.	המשלמים כמקדמה ינוכו ממשכורת העובד כמצוין להלן. המשכורת דלעיל תופקד בחשבון הבנק של העובד, שיפתח 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 שישראל (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 החודשית סכומים על חשבון חובות ספציפיים שיש לעובד כלפי המעסיק, ובתנאי שהעובד הסכים מראש ובכתב לניכויים כאמור בשפה שהעובד מבין. ניכויי רשות מהשכר בגין מגורים והוצאות נלוות, ביטוח רפואי וחובות ספציפיים, כפי שנקבע בסעיף קטן (ח) לעיל, לא יעלו על 25% מהשכר ברוטו בכל חודש נתון. בחודש העבודה האחרון, רשאי המעסיק לנכות מהשכר הסופי את כל חובות העובד, ולא תחול המגבלה של 25%.
---	---	---

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

məbləğlər tuta bilər; bu şərtlə ki, işçi bu cür tutulmalara özünün başa düşdüyü dildə əvvəlcədən yazılı razılıq versin. Yuxarıdakı (h) yarımbəndində qeyd olunan yaşayış yeri, kommunal xərclər, tibbi sığorta və xüsusi borclar üçün əməkhaqqından edilən könüllü tutulmaların ümumi məbləği hər hansı bir ayda brüt əməkhaqqının 25%-indən çox ola bilməz. Əmək fəaliyyətinin sonuncu ayında işəgötürən işçinin bütün borclarını yekun əməkhaqqından tutmaq hüququna malikdir və bu halda 25%-lik məhdudiyyət tətbiq edilmir.	Voluntary deductions from the wage for accommodation and associated expenses, medical insurance and specific debts, as referred to in Sub-clause (h) above, shall not exceed 25% of the gross wage in any given month. In the last month of employment, the Employer may deduct from the final wage all of the Employee's debts, and the 25% limitation shall not be applicable.	
13. Çıxış müavinəti (Severance pay) və sosial ödənişlər Yuxarıda qeyd olunan əməkhaqqına əlavə olaraq, əmək fəaliyyətinin ilk ayından etibarən işəgötürən işçi üçün İsrail qanunvericiliyinə, "Xarici İşçilər haqqında (Xarici İşçilər üçün Depozit) Qaydalar"ına (5776-2016-cı il) (bundan sonra: "Depozit Qaydaları"), "Məcburi Pensiya haqqında Genişləndirmə Əmri"nə (Konsolidasiya edilmiş variant, 2011-ci il) (bundan sonra: "Pensiya haqqında Genişləndirmə Əmri") və/və ya tətbiq edilən hər hansı müvafiq kollektiv müqaviləyə və/və ya sahə üzrə genişləndirmə əmrinə əsasən tələb olunan çıxış müavinəti və sosial ödənişlər üzrə işəgötürən payı ayırtmalıdır. İşçi üçün daha əlverişli olan hər hansı kollektiv müqavilə və ya genişləndirmə əmri olmadıqda, ən azı aşağıdakı depozit dərəcələri tətbiq ediləcəkdir:	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	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

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sanaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

İşəgötürən bu müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə hər ay üçün İşçinin aylıq brüt əməkhaqqından ("Çıxış Müavinəti (Çıxış Müavinətinin Hesablanması və İşdən Çıxarılma Hesab Edilən İstefa) Qaydaları"nda (5724-1964-cü il) tərif edildiyi kimi) Pensiya haqqında Genişləndirmə Əmri ilə müəyyən edilmiş və hazırda on iki tam tam ikidə bir faiz (12.5% — pensiya üçün 6.5% və çıxış müavinəti üçün 6% olmaqla hesablanır) dərəcəsində olan aylıq məbləği İdarənin nəzarəti altında olan və İşçinin adına açılmış bank hesabına (bundan sonra: "Xarici İşçilər üçün Depozit Hesabı") köçürməlidir. Xarici İşçilər üçün Depozit Hesabına edilən yuxarıdakı ödənişlərə əlavə olaraq, İşçi işdən çıxarıldıqda və ya digər müvafiq hallarda, yuxarıdakı (1) yarımbəndində nəzərdə tutulduğu kimi çıxış müavinəti üçün İşçinin aylıq əməkhaqqının yalnız altı faizini (6%) ödəmiş İşəgötürən, əmək fəaliyyətinə xitam verildiyi zaman "Çıxış Müavinəti haqqında" Qanuna (5723-1963-cü il) uyğun olaraq İşçiyə tam çıxış müavinətinə qədər olan əlavə fərqi (kompensasiyanı) ödəməlidir. Hər hansı bir şübhəyə yol verməmək üçün, Xarici İşçilər üçün Depozit Hesabı İsraildəki qaydalara əsasən İdarə (PIBA) tərəfindən nəzarət olunan bank hesabıdır və İsrail qanunvericiliyi və qaydalarında tərif edilən pensiya fondu (sığorta fondu) deyildir. İşçi, icazə verilən və ya uzadılmış qanuni qalma müddəti bitməzdən əvvəl İsraili birdəfəlik tərk etdikdən sonra və ya İsraili birdəfəlik tərk edərkən hava limanında, İşçinin İdarəyə əvvəlcədən təqdim etdiyi müraciət əsasında, Xarici İşçilər üçün Depozit Hesabında onun adına toplanmış məbləği (qanuni tutulmalar çıxılmaqla) İdarədən alacaqdır. Əgər İşçi icazə verilən müddətdən sonra İsraildə qanunsuz olaraq qalarsa, əsassız və qanunsuz olaraq qaldığı hər ay üçün yığılan məbləğdən PIBA tərəfindən müəyyən hissə tutulacaq və bu cür qanunsuz qalma müddəti on iki (12) ayı keçdikdə, İşçi sözügedən məbləğin 75%-ni tamamilə itirəcəkdir. Xarici İşçilər üçün Depozit Hesabı, depozitlər, işçi müraciətləri, tutulmalar və s. barədə ətraflı məlumatlar tətbiq olunduğu dərəcədə	Workers") a monthly amount as prescribed by the Extension Order for Pension, at the rate which is currently twelve and a half percent (12.5% - calculated based on six and a half percent (6.5%) for pension and six percent (6%) for severance pay) from the Employee's gross monthly wage, as defined in the Severance Pay (Calculation of Severance Pay and Resignation Treated 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.,	וששה אחוזים (6%) בגין פיצויי פיטורים) מהשכר החודשי ברוטו של העובד, כפי שהוגדר בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, בעבור כל חודש של תקופת חוזה זה. בנוסף להפקדות דלעיל לחשבון הפיקדון לעובדים זרים, במקרה של פיטורי העובד או במקרים רלוונטיים אחרים, המעסיק שהפקיד רק שישה אחוזים (6%) מהשכר החודשי של העובד בעבור פיצויי פיטורים, כפי שנקבע בסעיף קטן (1) לעיל, ישלם לעובד בתום ההעסקה השלמה לפיצויי פיטורים מלאים, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963. למען הסר ספק, חשבון הפיקדון לעובדים הזרים היא חשבון בנק המפוקח על ידי הרשות על פי התקנות בישראל, והוא אינו קרן פנסיה כהגדרתה על פי החוק והתקנות בישראל. העובד יקבל מהרשות את הסכום שנצבר על שמו שבו הפיקדון לעובדים זרים, פחות ניכויים כדין, לאחר שהעובד עזב את ישראל לצמיתות לפני תום שהותו המותרת או שהותו המותרת המוארכת בישראל, או בשדה התעופה בעת יציאתו לצמיתות מישראל, בהתאם לבקשה שהוגשה על ידי העובד לרשות בעוד מועד. אם העובד נשאר בישראל באופן בלתי חוקי מעבר לזמן המותר, חלק מהתשלום ינוכה על ידי PIBA בעבור כל חודש של שהות בלתי מוצדקת ובלתי חוקית, ולאחר שנים עשר (12) חודשים של שהות יתר כאמור, העובד יפסיד 75% מהסכום. פרטים הנוגעים לחשבון הפיקדון לעובדים זרים, הפקדות, בקשות של העובד ניכויים וכו', מפורטים בתקנות הפיקדון, בנהלי הרשות ובחוק ובתקנות בישראל, כפי שיחולו.
--	--	---

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

Depozit Qaydalarında, İdarənin prosedurlarında və İsrailin qanun və qaydalarında təsbit edilmişdir.	are set out in the Deposit Regulations, the Authority's procedures and the law and regulations in Israel, as applicable.	
14. İş yerində qida və içki təminatı İşçi öz yemək xərclərini öz vəsaiti hesabına qarşılayır. Yuxarıda qeyd olunanlara baxmayaraq, əgər İşəgötürən adətən digər işçilərin yemək xərclərini subsidiyalaşdırırsa və/və ya bu xərclərdə iştirak edirsə, İşəgötürən müvafiq olaraq İşçi üçün də bu xərcləri çəkməlidir; bu halda İşçi sözügedən yeməklər üçün ayrıca ödəniş edə bilər və o, həmçinin bu məbləğlərin onun əməkhaqqından tutulmasına əvvəlcədən yazılı razılıq vermək hüququna malikdir. Müəssisədə yemək üçün subsidiyanın məbləği aşağıdakı kimidir (əgər tətbiq olunursa): Səhər yeməyi və ya soyuq şam yeməyi üçün: _____ Nahar və ya isti şam yeməyi üçün: _____ İsrailin vergi orqanları tərəfindən müəyyən edildiyi kimi, "yeməyin dəyəri" gəlir vergisi və ƏDV məqsədləri üçün İşçinin gəliri hesab ediləcəkdir. Yuxarıda göstərilən məbləğlər kollektiv müqavilədə (əgər tətbiq olunursa) nəzərdə tutulduğu kimi tənzimlənəcəkdir. Yuxarıda qeyd olunanlara xələl gətirmədən, İşçi öz aylıq əməkhaqqının bir hissəsini, İşəgötürənin hesabına təmin edilən və	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	14. אוכל ושתייה במקום העבודה העובד ידאג לארוחותיו 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 ליכוי 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.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

İşçi tərəfindən İş yerində istehlak edilən qida və alkoqolsuz içkilərin dəyəri şəklində (bundan sonra: "Hissə") almağa yazılı şəkildə (başqa düşdüyü dildə) razılıq verə bilər. Belə bir halda, İş yerində istehlak edilən həmin qida və içkilərin təyinedici/adət olunmuş bazar dəyəri İşçinin aylıq əməkhaqqının bir hissəsi (natural formada ödəniş) hesab ediləcək və bu Hissə İsraildəki minimum aylıq brüt əməkhaqqının on faizindən (10%) çox ola bilməz.	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.	
15. Unforma və fərdi avadanlıqlar (a) İş yerində qayda bu cürdürsə, İşəgötürən İşçini öz hesabına iş paltarı/forma ilə təmin etməlidir və İşəgötürən bu növ iş paltarı/forma üçün İşçinin əməkhaqqından hər hansı bir məbləğ tuta bilməz. (b) İşəgötürən İşçini "Əməyin Təhlükəsizliyi (Fərdi Mühafizə Vasitələri) Qaydaları"nda (5757-1997-ci il) nəzərdə tutulmuş fərdi mühafizə vasitələri ilə təmin etməlidir.	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. Milli Sığorta İnstitutu İşəgötürən, xarici işçilərin İsrail qanunvericiliyinə əsasən malik olduqları sığorta təminatını, xüsusən də istehsalat qəzaları (iş qəzaları), işəgötürənin müflisləşməsi (iflası) və analıq müavinəti üzrə hüquqlarını əldə etmək üçün İşçinin əmək fəaliyyətini Milli Sığorta İnstitutunda qeydiyyatda almalıdır. Sözügedən qeydiyyat	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
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

sənədinin bir nüsxəsi İşəgötürən tərəfindən İşçiyə təqdim edilməlidir.		
17. Səfər xərcləri Aşağıdakı 20-ci bənddə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, İşçi öz mənşə ölkəsindən İsrailə gəliş və həmçinin geriye dönüş uçuşları üçün təyyarə biletlərinin və səfər sığortasının dəyərini özü ödəyir.	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. Sağlamlıq müavinəti (Bərpa ödənişi / Dmei Havra'ah) Yuxarıda nəzərdə tutulmuş əməkhaqqı və digər pul təminatlarına əlavə olaraq və "İşəgötürənin Sağlamlıq və İstirahət Xərclərində İştirakı haqqında" 2017-cı il tarixli Genişləndirmə Əmrinə uyğun olaraq (həmçinin tətbiq edilən hər hansı kollektiv müqavilə və/və ya genişləndirmə əmri əsasında daha əlverişli şərt olmadıqda), İşçi İşəgötürən yanında tam bir illik əmək fəaliyyətini tamamlaması şərti ilə İşəgötürəndən illik bərpa (sağlamlıq) müavinəti almaq hüququna malikdir. Sağlamlıq müavinəti, ödəniş zamanı İsrail Hökuməti tərəfindən özəl sektor üçün tənzimlənən tarif əsasında (hazırda 2024-cü il üçün günlük 418 İŞ (dörd yüz on səkkiz Şekel) məbləğində müəyyən edilmişdir) aşağıdakı qaydada hesablanır: [1] Əmək fəaliyyətinin birinci ili üçün — beş (5) gün; Əmək fəaliyyətinin ikinci və üçüncü illəri üçün — altı (6) gün;	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)	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 ההבראה 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,

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

Əmək fəaliyyətinin dördüncü və beşinci illəri üçün — yeddi (7) gün İşçinin İşəgötürən yanında çalışdığı hər bir növbəti il üçün sağlamlıq müavinəti, sözügedən genişləndirmə əmri ilə müəyyən edilmiş və ya İsrailin əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq tətbiq edilə bilən iş illərinin sayına əsasən hesablanır.	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.	כפי שנקבע בצו ההרחבה לעיל או כפי שעשוי לחול על פי דיני העבודה בישראל כיום.
19. Əlaqələndirici şəxslər Hər hansı bir sual yarandıqda və ya Tərəflər arasında aparılan müzakirələr yolu ilə həll olunmayan məsələlərlə bağlı şikayət vermək üçün aşağıdakı orqanlara müraciət etmək olar: a. İsrailin Əmək Nazirliyi nəzdində Xarici İşçilərin Əmək Hüquqları üzrə Ombudsman (Müvəkkil) – 050-6290758 və ya e-poçt ünvanı: ForeignR@labor.gov.il; b. İdarənin (PIBA) xarici işçilər üçün çağrı mərkəzi: 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.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

20. Mübahisələrin həlli a. Tərəflər bu Müqavilənin icrasından irəli gələn hər hansı bir mübahisəni dostluq şəraitində, danışıqlar yolu ilə həll etməyə çalışmalıdırlar. b. Tərəflər mübahisəni dostluq yolu ilə həll edə bilmədikdə, İsraildə tətbiq olunan qanunvericiliyə uyğun olaraq, öz qanuni hüquqlarının müdafiəsi üçün müraciət edə bilər və məsələni İsrailin səlahiyyətli məhkəmələrinə təqdim edə bilərlər. c. Bu Müqavilənin müxtəlif dillərdəki versiyaları arasında hər hansı ziddiyyət yaranarsa, ingilis dilli versiya üstünlük təşkil edəcəkdir.	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.
21. Müqavilənin surəti və əməkhaqqı vəərəqləri İşəgötürən, Xarici İşçilər haqqında 5751-1991-ci il tarixli Qanunun tələblərinə uyğun olaraq, bu müqavilənin imzalanmış surətini İşçinin başa düşdüyü dildə ona təqdim etməli və müqavilənin məzmununu İşçiyə izah etməlidir. İşəgötürən, həmçinin İşçinin aylıq əməkhaqqı vəərəqlərinin (pay slips / tluş maarax) surətlərini də İşçiyə təqdim etməlidir. Bu müqavilə, eyni zamanda İşçiyə və İş Namizədinə Bildiriş haqqında (Əmək Şəraitləri, Namizədlərin Yoxlanılması və Seçilməsi) 5762-2002-ci il tarixli Qanuna və ona uyğun olaraq qəbul edilmiş qaydalara əsasən əmək şəraiti barədə bildiriş (məlumatlandırma) funksiyasını yerinə yetirir.	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 מינון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

22. Mənşə ölkəsinə (vətənə) geri dönüş Müharibə, təbii fəlakət və ya oxşar fəvqəladə hallar səbəbindən birbaşa təhlükə yarandıqda, İşəgötürən imkan daxilində İşçiyə ağılabatan köməklik göstərməli, o cümlədən onun daha təhlükəsiz yerlərə köçürülməsini təmin etməlidir. İşçi öz mənşə ölkəsinə qayıtmağa qərar verərsə, İşəgötürən ona adekvat yardım göstərmək üçün səy göstərməlidir. COVID-19-dan irəli gələn hallarla bağlı yuxarıdakı 9(c) yarımbəndi tətbiq edilir. Bu müqaviləyə Əlavə A kimi əlavə edilməli olan İşçinin tibbi sığorta polisi, İşçinin işini davam etdirməsinə mane olan sağlamlıq vəziyyəti (tibbi göstəriş) yarandıqda onun mənşə ölkəsinə qaytarılması barədə müddəaları özündə əks etdirməli və təyyarə biletinin xərclərini əhatə etməlidir. İşçi bu müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə vəfat edərsə, onun cənəzəsinin (nəşinin) ölkəsinə göndərilməsi tibbi sığorta polisində nəzərdə tutulmuş şərtlərə uyğun olaraq həyata keçirilir.	22. Return to the country of origin In the event of immediate danger due to war, a disaster or similar circumstance, the Employer shall provide reasonable assistance to the Employee, including a transfer to more safe sites, to the extent possible. If the Employee decides to return to his country of origin, the Employer shall make efforts to provide reasonable assistance. Regarding circumstances arising from COVID-19, Sub-clause 9(c) above shall apply. The Employee's medical insurance policy, which shall be attached hereto as Appendix A, shall contain provisions on the Employee's return to his country of origin in the event of a medical condition making the Employee unfit to continue his work, and it shall cover the cost of the airline ticket. If the Employee dies during the term hereof, the sending of his body shall be as stipulated in the medical insurance policy.	22. שיבה למולדת במקרה של סכנה מיידית בשל מלחמה, אסון או נסיבות דומות אחרות, המעסיק יספק סיוע סביר לעובד, לרבות מעבר לאתרים בטוחים במידת האפשר. אם העובד מחליט לחזור לארץ מוצאו, המעסיק ישתדל לספק סיוע סביר. לעניין נסיבות המתייחסות ל-COVID-19, יחול סעיף 9(ג) לעיל. פוליסת הביטוח הרפואי של העובד, שתצורף לחוזה זה כנספח א', תכיל הוראות בנוגע לחזרת העובד למולדתו במקרה של מצב רפואי שהופך את העובד לבלתי כשיר להמשיך בעבודתו, והיא תכסה את תשלום כרטיס הטיסה. במקרה של פטירת העובד במהלך תקופת חוזה זה, שליחת גופתו של העובד תהיה כפי שנקבע בפוליסת הביטוח הרפואי.
23. Əmək fəaliyyətinə xitam verilməsi a. Tərəflərdən hər biri əmək fəaliyyətinə xitam vermək hüququna malikdir. Xitam barədə bildiriş, əmək fəaliyyətinə xitam verən tərəfindən "İşdən çıxarılma və İşdən çıxma barədə Əvvəlcədən Xəbərdarlıq haqqında" 5761-2001-ci il tarixli Qanunun	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:	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

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה - קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

müddəalarına uyğun olaraq, aşağıdakı qaydada yazılı şəkildə verilməlidir: İşəgötürən yanında əmək fəaliyyətinin ilk altı (6) ayı üçün — hər ay üçün bir (1) gün; Əmək fəaliyyətinin yeddinci (7) ayından başlayan dövr üçün — altı (6) gün və əlavə olaraq əmək fəaliyyətinin hər ayı üçün iki gün yarım (2.5 gün); On iki (12) aylıq əmək fəaliyyətindən sonra — bir (1) ay. Bu bənddə qeyd olunan heç bir müddəa İşəgötürənin əmək münasibətlərinə xitam verilməsi məsələsinə qanunvericiliyə uyğun olaraq (məsələn, rəsmi dinlənilmə/Şimua vasitəsilə) baxmaq öhdəliyinə xələl gətirmir.	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.	המעסיק – יום אחד (1) לכל חודש; בעבור התקופה שמתחילה מהחודש השביעי (7) להעסקה – שישה (6) ימים בנוסף ליומיים וחצי (2.5) לכל חודש עבודה; לאחר שנים עשר (12) חודשי עבודה – חודש אחד (1). עין בסעיף זה לגרוע מאחריות המעסיק לשקול סיום יחסי עבודה בהתאם לדין.
24. Rabitə (əlaqə) və pasport a. İşəgötürən İşçinin xərcləri özü tərəfindən ödənilməklə, mobil telefonlara və ya digər rabitə vasitələrinə sahib olmasına və ya onlardan ağlabatan şəkildə istifadə etməsinə mane ola bilməz. b. İşəgötürən İşçinin pasportunu qanunsuz olaraq özündə saxlaya (müsadirə edə) bilməz.	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. Borclar / Hesab üzrə ödənişlər (Zaymlar) "Əməkhaqqının Qorunması haqqında" Qanunun və bu Müqavilənin müddəalarına xələl gətirmədən, İşəgötürən tərəfindən İşçiyə verilən hər hansı borc (zaym) və İşçinin İşəgötürən qarşısında hər hansı	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	25. הלוואות/תשלום על חשבון מבלי לגרוע מהוראות חוק הגנת השכר ומהוראות הקבועות בחוזה זה, כל הלוואה/חוב של העובד מהמעסיק ותשלום בגינם באופן מוסכם, יהיו בכתב ובשפה שהעובד מבין.

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

öhdəliyinin (borcunun) yaranması mütləq şəkildə yazılı formada və İşçinin başa düşdüyü dildə razılaşdırılmalıdır.	language the Employee understands.	
26. Əlavə müddəalar Qarşılıqlı hörmət / Qanuni davranış — Tərəflər bu müqavilə üzrə öz öhdəliklərini vicdanla, hörmət çərçivəsində və qanuni şəkildə, o cümlədən istismar və hər növ təhqiri (istismarı/narahatlığı) qadağan edən İsrail qanunvericiliyinə tam uyğun olaraq yerinə yetirməyə razılaşırlar. Bu maddənin pozulduğu təqdirdə, hər bir tərəf İsrail qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş hüquqi müdafiə vasitələrinə müraciət etmək hüququna malikdir.	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.
Bunun təsdiqi olaraq, Tərəflər bu müqavilənin bütün müddəalarını oxuyub başa düşərək, burada nəzərdə tutulmuş şərtlərə, tələblərə və sövdələşmələrə tam razı olduqlarını öz imzaları ilə ifadə edirlər. İşəgötürənin səlahiyyətli nümayəndəsinin imzası və möhürü _____ İşəgötürən tərəfindən imzalanma tarixi: _____ Vəkil / Auditor (CPA) tərəfindən təsdiq: Bununla təsdiq edirəm ki, İsrail şəxsiyyət vəsiqəsinin nömrəsi _____	In witness whereof, the Parties, having read and understood all the provisions of this contract, express by their signatures their full agreement to the terms, conditions and transactions contained herein. Signature and stamp of the Employer's legal representative _____ Date of signature by the Employer: _____	ולראיה, הצדדים, לאחר שקראו והבינו את כל הוראותיו של חוזה זה, מבטאים את הסכמתם המלאה לתנאים, להתניות ולהעברות המגולמים בזאת, באמצעות חתימותיהם בהתאמה. חתימה וחותמת של נציגו החוקי של המעסיק _____ תאריך חתימת המעסיק: _____ אימות של עו"ד/רו"ח: _____

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Sənaye sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

_____ olan cnab/xanım _____, İşəgötürən tərəfindən bu müqaviləni İşəgötürənin adından imzalamaq və burada nəzərdə tutulmuş qaydada İşəgötürəni öhdəlik altına salmaq üçün müvafiq qaydada səlahiyyətlandırılmışdır. Vəkilin / Auditorun (CPA) adı, soyadı və imzası: _____ Tarix: _____ İşçinin imzası: _____ İmzalama tarixi: _____	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: _____	אני _____ מאשר בזאת, כי _____, 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: _____
Əlavələr: Əlavə A – İşçinin başa düşdüyü dildə tibbi sığorta polisi (əgər müqavilə işçi İsrailə gəlməzdən əvvəl imzalanıbsa – işçi İsrailə gəldikdən sonra işəgötürən tərəfindən əlavə edilməlidir). Əlavə B – Aylıq məcburi və könüllü tutulmalar.	Appendixes: Appendix A – a medical insurance policy in a language the Employee understands (if the contract is executed before the Employee arrives in Israel – to be attached by the Employer after the Employee arrives in Israel) Appendix B – monthly mandatory and voluntary deductions Appendix C – list of more advantageous conditions in the sector or at the Employer, if any exist (to be prepared by the Employer)	נספחים: נספח א - פוליסת ביטוח רפואי בשפה שהעובד מבין (כאשר החוזה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - יצורף על ידי המעסיק לאחר הגעת העובד לישראל) נספח ב - ניכויי חובה ורשות חודשיים נספח ג - פירוט תנאים מיטיבים בענף או אצל המעסיק ככל שישנם (באחריות המעסיק) נספח ד - רשימת המקצועות/ תפקידים ואפיונם

חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה- קבוצה ד' - 2026
Standard Employment Contract for a Foreign Worker in the Industry Sector- Group D- 2026
Տնայե sahəsində çalışan xarici işçi üçün standart əmək müqaviləsi – Qrup D – 2026

Updated: 01/4/26

Əlavə C – Sahə üzrə və ya İşəgötürən yanında mövcut olan daha əlverişli şərtlərin siyahısı (əgər varsa, İşəgötürən tərəfindən hazırlanmalıdır).	Appendix D – list and description of professions/positions	
Əlavə D – Peşələrin/vəzifələrin siyahısı və təsviri.		