

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

1. Standard na Kontrata sa Pagtatrabaho Para sa Isang Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya sa Estado ng Israel Ang kontrata sa pagtatrabaho na ito ay ginawa sa pagitan ng: a. Ang employer/ Amo No' ng Rehistro.: _____ Address _____ Sa pamamagitan ng legal na kinatawan, Mr./Ms. _____ Posisyon: _____ Mobile No.: _____ ("ang Employer") at b. Ang empleyado, G./Ms.: _____ Pasaporte No.: _____ Address: _____ Mobile No.: _____ ("ang Empleyado")	1. Standard Employment Contract For a Foreign Worker in the Industry Sector in the State of Israel 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")	1. חוזה העסקה סטנדרטי לעובד זר בתחום התעשייה במדינת ישראל 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. Ang Employer at ang Empleyado ("Ang Dalawang Panig") ay sumasang-ayon sa mga sumusunod na tuntunin at kundisyon: Mga Pangkalahatang Probisyon Ang kontratang ito ay nakasulat sa kasariang panlalaki, ngunit pantay itong naaangkop sa kapwa lalaki at babae. Base sa naayon na mga tuntunin ng pagtatrabaho sa ilalim ng mga kaugnay na batas sa paggawa sa Israel, kabilang ang mga naging desisyon hatol ng korte, pangkalahatan at espesyal na kolektibong kasunduan/kaayusan (kung naaangkop) at mga utos ng pagpapalawig na naaangkop sa mga tuntunin ng pagtatrabaho ng empleyado (kung naaangkop), ay mas nakahihigit kaysa sa mga nasa karaniwang kontratang ito at sa mga apendiks nito (ang Kontrata), ang mas paborableng mga tuntunin ang mananaig. Maaaring magkasundo ang mga partido sa mga kanais-nais na kondisyon sa pagtatrabaho na naayon sa batas.	2. The Employer and the Employee (hereinafter: "the Parties") hereby agree to the following conditions and covenants: General provisions This contract is worded in the masculine language, but it applies to equally to both men and women. If the conditions of employment under the relevant labor laws in Israel, including case law, general and special collective agreements/arrangements (if relevant) and extension orders applicable to the employee's 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.	2. המעסיק והעובד (להלן: "הצדדים") מסכימים בזאת לתנאים ולהתניות הבאים: הוראות כלליות חוזה זה נכתב בלשון זכר, אך הוא חל באופן שווה על גברים ונשים כאחד. במקרה שתנאי ההעסקה לפי דיני העבודה הרלוונטיים בישראל, לרבות פסיקה, הסכמים/הסדרים קיבוציים כלליים ומיוחדים (אם רלבנטי) וצווי הרחבה החלים על תנאי העסקה של העובד (אם רלבנטי), עדיפים על אלו שבחוזה סטנדרטי זה על נספחיו (להלן: החוזה) התנאים המיטיבים יגברו. הצדדים רשאים להסכים על תנאי עבודה מיטיבים לקבוע בדף.
Mga Deklarasyon at Obligasyon ng Employer	3. The Employer's declarations and obligations	3. הצהרות וחובות 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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

Ipinapahayag ng employer na ito ay isang _____ negosyo sa industriya ng _____ kung saan ang mga partido sa kontrata ay napapailalim sa isang utos ng pagpapalawak sa industriya ng _____ at isang pangkalahatan/espesyal na kasunduang kolektibo sa _____, na ang mga kapaki-pakinabang na probisyon tungkol sa minimum na sahod sa industriya, mga araw ng pagkakasakit, bakasyon, mga benepisyong panlipunan, mga komisyon at mga bonus, pati na rin ang anumang iba pang kapaki-pakinabang na kondisyon ay nakadetalye bilang Apendiks _____ sa kontratang ito (responsibilidad ng employer na maglakip bilang apendiks) ng isang isinalin na bersyon ng kontratang ito at mga apendiks nito sa Ingles o sa isang wikang naiintindihan ng empleyado, na mayroon itong wastong permit mula sa Population and Immigration Authority ("ang permit" ayon sa pagkakabanggit) upang umupa ng mga dayuhang manggagawa ayon sa Seksyon 1M ng Foreign Workers Law, 5751-1991.

Pangalan ng Kumpanya/Employer - _____

Matatagpuan sa Lungsod: _____

_____, Tirahan: _____

_____, Israel.

Ipinapahayag ng Employer na nangangako itong i-employo ang Empleyado nang full-time (gaya ng nakasaad sa ibaba), ayon sa mga tuntunin ng permit, at ayon sa nakasaad sa kontratang ito. Ang employer ay dapat sumunod sa mga pamantayan ng kaligtasan at kalusugan sa trabaho sa Israel at dapat ipatupad alinsunod sa Labor Inspection Organization (Distribution of Information and Training of Workers) Regulations, 1999. Ang employer o isang kinatawan sa ngalan nito na taga pag salita ng wikang naiintindihan ng empleyado ay dapat na available, nang personal o sa pamamagitan ng numero ng cellphone na nakalista sa itaas sa kontrata, upang turuan ang empleyado at sagutin ang mga tanong ng empleyado tungkol sa mga tungkuling napapailalim sa kontrata kung kinakailangan. Dapat tiyakin ng employer na ang lahat ng mga tagubilin sa trabaho, kabilang ang mga tagubilin sa kaligtasan sa trabaho, ay ibinibigay sa empleyado sa wikang naiintindihan ng empleyado at dapat magbigay sa empleyado ng isang kinatawan sa ngalan ng employer na magbibigay sa empleyado ng mga kasagutan ng naayon sa kanyang sariling wika. Ang employer ay may karapatang pangasiwaan na pamahalaan at kontrolin ang mga kaayusan sa negosyo at trabaho sa lugar ng trabaho, pati na rin ang mga partikular na kaayusan sa trabaho ng empleyado, alinsunod sa mga batas sa paggawa ng Israel, kabilang ang mga batas mga naging hatol ng korte, mga kasunduang kolektibo (naayon/naaangkop sa hinaharap) at mga utos ng pagpapalawig.

Ang employer ay nangangakong magbibigay sa empleyado, sa pagpirma ng isang kasunduan sa trabaho, Ito ay isang apendiks na kinabibilangan ng lahat ng mga karapatan na nararapat sa isang empleyado ayon sa batas sa bisa ng mga kasunduang kolektibo at mga utos ng pagpapalawig.

The Employer hereby declares that it is a _____ enterprise in the _____ industry, that an extension order for the _____ industry and/or a general/collective agreement dated _____, whose more advantageous provisions as to the industry minimum wage, sick days, leave, social benefits, fees and bonuses, together with any other more advantageous conditions, are set out as Appendix _____ hereto, are applicable to the parties hereto (the Employer is responsible for attaching this contract and its appendices, translated into English or any other language the Employee understands), and that it holds a valid permit from the Population and Immigration Authority (hereinafter: **"the Permit"** and **"the Authority"**, respectively) for the employment of foreign workers under Section 1M of the Foreign Workers Law, 5751-1991.

Name of the company/Employer - _____, located in the city: _____ address _____

St.: _____, Israel.

The Employer declares that it undertakes to employ the Employee in a Full-Time Position (as defined below), in accordance with the conditions of the Permit, and as stipulated herein. The Employee shall meet the Israeli occupational safety and health standards, and comply with the Labor Inspection (Organization) (Disclosure and Employee Training) Regulations, 5759-1999. The 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. **In addition, the Employer shall state herein and also in a separate appendix, the Employee's position and his wage group under Section C.2. of Procedure No. 9.5.0001**

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 ובונוסים 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 1ג' לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991.

שם החברה/המעסיק - _____

נמצא בעיר: _____ כתובת רחוב: _____

_____, ישראל.

המעסיק מצהיר, כי הוא מתחייב להעסיק את העובד במשרה מלאה (כהגדרתה להלן), לפי תנאי ההיתר, וכפי שנקבע בחוזה זה. המעסיק יעמוד בתקני הבטיחות והבריאות התעסוקתיים בישראל ויפעל על פי תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים), תשנ"ט-1999. המעסיק או נציג מטעמו אשר דובר בשפה שהעובד מבין יהיה זמין, אישית או באמצעות מספר הטלפון הסלולרי המופיע לעיל בחוזה, להנחות את העובד ולהשיב לעובד על שאלותיו בנוגע לתפקידים בכפוף לחוזה לפי הצורך. המעסיק יודא כי כלל הנחיות העבודה לרבות הנחיות בטיחות בעבודה יועברו לעובד בשפה שהעובד מבין ויעמיד לרשות העובד נציג מטעם המעסיק שיתן מענה לעובד בשפתו.

למעסיק יש פרורגטיבה ניהולית לנהל ולשלוט בהסדרים העיסוקיים ובהסדרי העבודה במקום העבודה, כמו גם בהסדרי העבודה הספציפיים של העובד, בהתאם לדיני העבודה בישראל, לרבות פסיקה,

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

Gayundin, <u>Tutukuyin ng employer sa kontratang ito at sa isang hiwalay na apendiks ang papel at posisyon ng empleyado sa salary na tinukoy sa Seksyon C.2 ng Pamamaraan Blg. 9.5.0001 patungkol sa pagproseso ng mga aplikasyon para sa pagbibigay ng permit at lisensya sa paninirahan at pagtatrabaho para sa mga dayuhang manggagawa sa sektor ng industriya.</u>	<u>for the Handling of Applications for an Employment Permit and a Residence/Work Permit for Foreign Workers in the Industry Sector.</u>	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. כמו כן, יפרט המעסיק בחוזה זה וכן בנספח נפרד את תפקידו של העובד ומיקומו בדרגת שכר הקבוע בסעיף ג.2. לנוהל מספר 9.5.0001 בדבר טיפול בבקשות למתן היתר ורשיון שהייה ועבודה לעובדים זרים בענף התעשייה.
4. Ang Pahayag ng Empleyado Ipinapahayag ng Empleyado na siya ay handa, at may kusang-loob, at may kakayahang gampanan nang may mabuting hangarin ang mga tungkuling hinihiling sa kanya bilang isang empleyado, nang full-time sa Israel gaya ng nakasaad sa kontratang ito. Nang hindi salungat sa mga karapatan ng Empleyado na baguhin ang kanyang lugar ng trabaho alinsunod sa mga pamamaraan ng Awtoridad, o ang karapatan ng mga partido sa kontratang ito na wakasan ang kontrata gaya ng nakasaad dito, ipinapahayag ng Empleyado na sa panahon ng terminasyon ng kontrata (gaya ng tinukoy sa ibaba) pati na rin sa anumang mga palugit na ipinagkaloob kaugnay nito, siya ay magtatrabaho lamang para sa Employer.	4. The Employee's declarations The Employee declares that he is willing and able to perform, in good faith, the duties required of him as a full-time employee in Israel as stipulated herein. Without derogating from the Employee's right to change the place of his employment in accordance with the Authority's procedures, or the right of the Parties hereto to terminate this contract as stipulated herein, the Employee declares that during the term of the contract (as defined below), and during any extensions thereof, he shall only work for the Employer.	4. הצהרות העובד העובד מצהיר כי הוא מוכן, רוצה ומסוגל לבצע בתום לב את החובות הנדרשות ממנו כעובד, במשרה מלאה בישראל כפי שנקבע בחוזה זה. מבלי לגרוע מזכותו של העובד לשנות את מקום עבודתו בהתאם לנהלי הרשות, או מזכות הצדדים לחוזה זה להביא את החוזה לסיומו כפי שנקבע בזאת, העובד מצהיר כי במהלך תקופת החוזה (כמוגדר להלן) כמו גם במהלך הארכות שתינתנה בגין כך, הוא יעבוד אך ורק בעבור המעסיק.
Mga Tungkulin ng Empleyado Ang mga tungkulin ng empleyado ay nakadetalye sa ibaba: _____ _____ _____ _____ O gaya ng nakadetalye sa Apendiks (*) ng kontratang ito Maaaring baguhin ng employer o ng isang kinatawan sa kanyang ngalan ang karampatang posisyon sa trabaho ng empleyado sa pamamagitan ng pagsulat sa wikang naiintindihan ng empleyado, alinsunod sa mga pangangailangan sa trabaho at mga kasanayan ng empleyado at napapailalim sa pahintulot / pag sang ayon ng empleyado, na ibibigay nang nakasulat at nang may karampatng panahon at oras at naayon sa kanyang kaalaman.	5. Duties of the Employee The Employee's duties shall be as follows: _____ _____ _____ _____ or as stated in Appendix (*) hereto. The Employer or a representative acting on its behalf shall be entitled to change the definition of the Employee's position, in writing and in a language the Employee understands, according to work needs and the Employee's skills and qualifications, and subject to the Employee's prior written consent, which shall be given with the Employee's knowledge.	5. תפקידי העובד תפקידי העובד הם כמפורט להלן: _____ _____ או כמפורט בנספח (*) לחוזה זה המעסיק או נציג מטעמו רשאים לשנות את הגדרת התפקיד של העובד בכתב ובשפה שהעובד מבין, בהתאם לצורכי העבודה ולכישורי העובד ובכפוף להסכמת העובד שתינתן בכתב ומראש ובידיעתו.

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

6. Panahon / Habang ng Kontrata Ang petsa ng pagsisimula ng trabaho sa ilalim ng kontratang ito ay ang mga sumusunod: Kung ang kontratang ito ay nilagdaan bago dumating ang empleyado sa Israel mag sisimula sa petsa ng pagpasok ng empleyado sa Israel, na may wastong B/1 work visa. Sa kabila ng nabanggit, kung ang kontratang ito ay nilagdaan pag katapos na dumating ang empleyado sa Israel, kung sakaling ang empleyado ay nagpalit ng employer pagkatapos dumating sa Israel, ang petsa ng pagsisimula ng trabaho ay sa petsa ng pagpirma sa kontratang ito o sa _____, alinman ang mas huli. Panahon/ habang ng Trabaho. Ang panahon ng trabaho sa ilalim ng kasunduang ito ay isang taon mula sa petsa ng pagpirma nito ng empleyado at ng employer, hangga't ang employer ay may wastong permit na gamitin ang empleyado, at hangga't ang empleyado ay may work permit para na nagpapahintulot sa kanya na magtrabaho para sa employer. Ang panahong ito ay awtomatikong palalawigin para sa mga karagdagang panahon, na ang tagal ng panahon ng pagpapalawig ay hanggang isang taon sa bawat pagkakataon, napapailalim sa bisa ng working permit at ng permit ng ng employer na mag hire ng empleyado. Ang permit ng employer, at napapailalim sa pahintulot ang pag sang ayon ng dalwang partido. Sa pagtatapos ng panahon ng kontrata, at napapailalim sa pagpapalawig ng mga permit gaya ng tinukoy sa itaas, ang kontrata ay maaaring palawigin para sa karagdagang mga panahon na tig-iisang (1) taon, alinsunod sa mutual at hayagang nakasulat na kasunduan ng mga partido, at sa kondisyon na walang partido sa kontratang ito ang nagbigay ng isang buwang paunang kasulatan na abiso sa kabilang partido tungkol sa pagnanais nitong wakasan ang kontratang ito. Ang nasa itaas ay hindi makakabawas sa karapatan ng mga partido na wakasan ang kontratang ito alinsunod sa mga kundisyong nakasaad sa Prior Notice for Dismissals and Resignations Law, 5761-2001, sa ilalim ng seksyong "Termination of Employment" sa ibaba.	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 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.	6. תקופת החוזה תאריך תחילת ההעסקה לפי חוזה זה יהא כדלקמן: אם חוזה זה נחתם לפני הגעת העובד לישראל, - החל מתאריך כניסתו של העובד לישראל, עם אשרת עבודה תקפה מסוג B/1. על אף האמור לעיל, אם חוזה זה נחתם לאחר שהעובד כבר הגיע לישראל, במקרה בו העובד החליף מעסיק לאחר שהגיע לישראל, אזי תאריך תחילת ההעסקה יהא בתאריך החתימה על חוזה זה או ביום _____, המאוחר מביניהם. תקופת העבודה. תקופת העבודה לפי הסכם זה היא שנה ממועד חתימתו על ידי העובד והמעסיק, כל עוד 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.
7. Lugar ng trabaho, linggo ng trabaho, overtime at mga pahinga Ang regular na lugar ng trabaho ay sa adres ng lugar ng trabaho gaya ng tinukoy	7. The place of work, work week, overtime and breaks The regular work place shall be in the address of the place of work	7. מקום העבודה, שבוע העבודה, שעות נוספות והפסקות

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

sa itaas o sa anumang na-update na adres ng lugar ng trabaho gaya ng tinukoy ng employer (mula rito: "ang lugar ng trabaho"). Ang regular na linggo ng trabaho ng Empleyado ay bubuuin ng hanggang anim (6) na araw ng pagta trabaho, kung saan ang Empleyado ay magtatrabaho ng hanggang anim (6) na shift, gaya ng tinukoy sa ibaba (mula rito ay tatawaging "Shift"). Ang Empleyado ay magtatrabaho nang full-time, na binubuo ng apatnapu't dalawang (42) regular na oras ng trabaho bawat linggo. Mga shift. Opsyon A: Ang trabaho sa lugar ng pinagta trabahuhan ay isinasagawa sa buong araw, sa dalawa (2) o tatlong (3) shift bawat dalawampu't apat (24) na oras, tulad ng sumusunod (na kukumpletuhin ng employer): (Dalawang (2) shift bawat dalawampu't apat (24) na oras, na kinabibilangan ng morning shift (____ - ____); at night shift (____ - ____); Tatlong (3) shift bawat dalawampu't apat (24) na oras, na kinabibilangan ng morning shift (____ - ____), night shift (____ - ____); at night shift (____ - ____); (Opsyon B: Ang pag ta trabaho sa lugar ng trabaho ay isinasagawa sa sumusunod na format (na kukumpletuhin ng employer):	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):	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 יכול לכל עד שישה (6) ימי עבודה, במהלכם יעבוד העובד עד שש (6) משמרות, כהגדרתן להלן (להלן: "משמרות"). 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):
Ang mga oras ng pagtatrabaho ng bawat shift ay itatakda, paminsan-minsan, n employer, kasama ang overtime. Ang empleyado ay tatanggap ng espesyal na kabayaran para sa overtime (alinsunod sa subsection 10(g) sa ibaba), at ang overtime ay kakalkulahin nang naaayon. Ang Batas sa Oras ng Paggawa at Pahinga, 5711-1951 at ang Expansion Order Tungkol sa Pagpapaikli ng Workweek in the Economy, 2018, pati na rin ang anumang kaugnay na batas o regulasyon na magkakabisa sa panahon ng pagtatrabaho. Night Shift/ Pang gabi na trabaho. Ang shift sa loob ng hindi bababa sa dalawang (2) oras sa pagitan ng 10:00 n.g. at 6:00 n.u. (10:00 n.g. hanggang 6:00 n.u. kinabukasan) ay isang night shift. Ang night shift ay hindi dapat lumagpas sa pitong (7) regular na oras ng trabaho. Para maiwasan ang pagdududa, ang anumang trabahong isinagawa pagkalipas ng alas-siyete ay ituturing na karagdagang oras. Bukod pa rito, hindi maaaring gamitin ng employer ang empleyado sa night shift nang higit sa pitong (7) araw sa loob ng labing-apat (14) na araw. Mga Limitasyon sa Overtime. Ayon sa batas at regulasyon ng Israel, ang isang empleyado ay hindi pinahihintulatang magtatrabaho ng overtime nang	The work hours of each Shift shall be determined, from time to time, by the Employer, including overtime. The Employee shall receive overtime pay for overtime worked (in accordance with Subclause 10(g) below). Overtime shall be calculated in accordance with the Hours of Work and Rest Law, 5711-1951, the extension order on the shortening of the work week in the Israeli economy, 2018, and any other relevant law or regulation that may be in effect during the term of employment. Night Shift. A Shift having a duration of no less than two (2) hours, between 22:00-6:00 (ten at night until six the next morning) is a night Shift. A night Shift shall not exceed seven (7) ordinary work hours. For the avoidance of any doubt, any work performed after the seventh hour shall be deemed overtime. In addition, the Employer may not employ the Employee during night Shifts for more than seven (7) days during a period of fourteen (14) days. Restrictions on overtime. Under the law and regulations in Israel, the Employee may not work 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	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(ג) 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 שיחיו בתוקף במהלך תקופת ההעסקה. משמרת לילה. משמרת במהלך פרק זמן שלא יפחת משעתיים (2) בין השעות 22:00-6:00 (עשר בערב לשש בבוקר למחרת), היא משמרת לילה. משמרת לילה לא תעלה על שבע (7) שעות עבודה רגילות. למען הסר ספק, כל עבודה שתבוצע לאחר השעה

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

higit sa alinman sa mga sumusunod na dalawang opsyon maliban kung ang isang espesyal na permit ay nakuha nang naaayon: Labing-anim (16) na oras ng overtime bawat linggo, at apat (4) na oras ng (1) overtime bawat araw. Alinsunod dito, ang isang pang-araw-araw na shift ay hindi dapat lumagpas sa 12 oras ng trabaho, kabilang ang overtime, at ang isang linggo ng trabaho ay hindi dapat lumagpas sa limampung't walong (58) oras ng trabaho, kabilang ang overtime; Kung ang empleyado ay nagtatrabaho sa panahon ng kanyang lingguhang pahinga alinsunod sa isang pangkalahatan o espesyal na permit na ipinagkaloob sa employer, dapat bigyan ng employer ang empleyado ng alternatibong oras ng pahinga alinsunod sa mga probisyon ng permit kung saan ang empleyado ay nagtatrabaho. Ang nasa itaas ay naaayon sa kasalukuyang pangkalahatan na alituntunin at partikular na mga permiso na naaangkop sa overtime na trabaho sa Israel, at maaaring magbago alinsunod sa mga permiso o regulasyon na ilalabas ng Ministry of Labor sa hinaharap, ayon sa maaaring ilapat ng mga ito. 8. Mga Pahinga: Ang isang empleyado ay bibigyan ng pahinga mula sa aktibong trabaho nang apatnapu't limang (45) minuto bawat shift para sa layunin ng pahinga at maka pag palamig, kabilang ang isang tuloy-tuloy na pahinga na hindi bababa sa tatlung (30) minuto. Ang pahinga sa ilalim ng subsection na ito ay hindi babayaran (maliban kung may ibang nakasaad sa isang naaangkop sa pinag sama samang mga alituntunin ng naayon sa kasunduan). Gayunpaman, kung ang presensya ng empleyado sa lugar ng trabaho ay mahalaga at siya ay kinakailangang manatili sa lugar ng trabaho ay may karapatan sa bayad para sa naturang pahinga. Kung sakaling ang empleyado ay hilingin na hatiin ang shift dahil sa pangangailangan ng employer, ang pahinga sa pagitan ng mga bahagi ng split shift ay hindi tatagal nang higit sa tatlong (3) oras, alinsunod sa Batas sa Oras ng Paggawa at Pahinga, 5711-1951. Sa pagitan ng isang shift at ng susunod, magkakaroon ng pahinga na hindi bababa sa walong (8) oras.	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. 8. Breaks: The Employee shall be entitled to forty-five (45) minutes of break from active work per Shift, for rest and refreshment, including on consecutive break of no less than thirty (30) minutes. A break under this sub-clause shall be unpaid (unless otherwise stipulated in the applicable collective agreement). However, if the Employee's presence at the Place of Work is essential, and he is required by the Employer to stay there during the break, the Employee shall be entitled to payment therefor. If the Employee is requested to split the Shift due to the Employer's needs, the duration of break between the parts of the split Shift shall not exceed three (3) hours, in accordance with the Hours of Work and Rest Law, 5711-1951. Between one Shift and the next, there shall be a break of no less than eight (8) hours.	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, ושבע עבודה לא יעלה על חמישים ושמונה (58) שעות עבודה, כולל שעות נוספות; הועסק העובד במנוחתו השבועית בהתאם להיתר כללי או מיוחד שניתן למעסיק, על המעסיק לתת לעובד שעות מנוחה חלופיות בהתאם לקבוע בהיתר שעל פיו הועסק העובד. האמור לעיל הנו בהתאם להיתרים הכלליים והספציפיים הנוכחיים והרלבנטיים החלים על עבודה בשעות נוספות בישראל, והוא עשוי להיות כפוף לשינוי בהתאם להיתרים או לתקנות עתידיים שיתקנו על ידי משרד העבודה, כפי שהם עשויים לחול. 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
---	--	--

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

		עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. בין משמרת אחת למשמרת הבאה אחריה, תהיה הפסקה של לא פחות משמונה (8) שעות.
9. Lingguhang Araw ng Pahinga, mga Piyesta/ holiday Opisyal at Bakasyon Lingguhang Araw ng Pahinga. Ang empleyado ay may karapatan sa isang takdang lingguhang pahinga (mula rito ay tatawaging: "Lingguhang Araw ng Pahinga") ng hindi bababa sa tatlung (36) na magkakasunod na oras (sa mga pabrika kung saan ang lingguhang pahinga na 25 oras ay isinasagawa alinsunod sa isang kolektibong kasunduan na naaangkop sa pabrika, ito ay dapat tukuyin sa apendiks ng kontrata ng employer) sa isa sa mga sumusunod na araw, ayon sa pagpili ng empleyado: Sabado, Linggo o Biyernes. Pinipili ng empleyado ang araw na _____ bilang kanyang lingguhang araw ng pahinga. Sa kabila ng mga nabanggit, kapag kinakailangan ng mga pangangailangan ng employer, maaaring baguhin ng employer ang lingguhang iskedyul ng trabaho. Gayundin, kung mayroon itong pangkalahatang permit sa industriya o isang espesyal na permit na may bisa sa employer, maaaring magpasya ang employer na ang empleyado ay dapat magtrabaho sa kanyang lingguhang araw ng pahinga, at ang empleyado ay babayaran alinsunod sa batas. Mga Piyesta Opisyal. Ang empleyado ay may karapatan, simula sa unang buwan ng kanyang pagtatrabaho, sa siyam (9) na araw ng bayad na bakasyon bawat taon para sa kanyang mga pista opisyal na relihiyoso/pambansa, o para sa mga pista opisyal na relihiyoso/pambansa sa Israel (sa pagpili ng empleyado, na tutukuyin sa pamamagitan ng sulat) ("mga Piyesta Opisyal"), kapag ang mga pista opisyal ay hindi natatapat sa lingguhang araw ng pahinga. Para maiwasan ang pagdududa, ang mga pista opisyal ay hindi isasaalang-alang sa bayad na taunang bakasyon ng empleyado, gaya ng tinukoy sa ibaba. Bilang karagdagan, kung sakaling ang mga pista opisyal (o bahagi nito) ay natatapat sa lingguhang araw ng pahinga ng empleyado, ang empleyado ay hindi magiging karapat-dapat sa alternatibong mga araw ng bakasyon o dagdag na kabayaran. Para maiwasan ang pagdududa, kung hindi pinili ng empleyado ang mga nabanggit na araw ng pista opisyal, babayaran siya ng employer ng mga araw ng pista opisyal na nakagawian sa Israel. Bayad na taunang bakasyon. Ang empleyado ay may karapatan sa bayad na taunang bakasyon (mula rito ay tatawaging "bakasyon") para sa bawat taon ng kalendaryo. Ang bilang ng mga araw ng bakasyon na nararapat sa empleyado ay ang tinukoy sa Annual Leave Law, 5711-1951, at	9. Weekly day of rest, holidays and leaves Weekly day of rest. The Employee shall be entitled to a regular weekly rest (hereinafter: "Weekly Day of Rest") of at least thirty-six (36) consecutive hours (in enterprises where a 25-hour weekly rest is provided, in accordance with a collective agreement applicable thereto, this shall be stated by the Employer in an appendix to this contract), during one of the following days, at the Employee's choice: Saturday, Sunday or Friday. The Employee hereby chooses _____ as his Weekly Day of Rest. Notwithstanding the foregoing, where the Employer's needs require it, the Employer may change the weekly schedule of work. In addition, subject to the existence of a sector general permit or a valid special permit held by the Employer, the Employer may decide that the Employee must work during his Weekly Day of Rest, and the Employee shall be compensated in accordance with the law. Holidays. The Employee shall be entitled, from the first month of his employment, to nine (9) paid holiday days per year for his religious/national holidays, or for religious/national holidays in Israel (at the Employee's option – the Employee shall state his choice in writing) (hereinafter: "the Holidays"), provided that such Holidays do not occur on the Weekly Day of Rest. For the avoidance of any doubt, the Holidays shall not be taken into account in the calculation of the Employee's paid annual leave, as referred to above. In addition, if all or part of the Holidays occur on the Employee's Weekly Day of Rest, the Employee shall not be entitled to alternative holiday days or increased remuneration. For the avoidance of any doubt, if the Employee does not choose the said Holiday days, the Employer shall pay 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	9. יום מנוחה שבועי, חגים וחופשות יום מנוחה שבועי. העובד יהא זכאי למנוחה שבועית קבועה (להלן: "יום מנוחה שבועי") של שלושים ושש שעות (36) שעות רצופות לפחות (במפעלים שבהם נהוגה מנוחה שבועית של 25 שעות בהתאם להסכם קיבוצי החל על המפעל, יצוין הדבר בנספח לחוזה על ידי המעסיק) במהלך אחד מהימים הבאים, בהתאם לבחירת העובד: יום שבת, ראשון או שישי. העובד בוחר בזאת את יום _____ כיום המנוחה השבועי שלו. על אף האמור לעיל, כאשר צרכי המעסיק מחייבים זאת, המעסיק רשאי לשנות את לוח הזמנים השבועי של העבודה. כמו כן, בכפוף לקיומו של היתר כללי ענפי או היתר מיוחד בתוקף בידי המעסיק, המעסיק רשאי להחליט כי על העובד לעבוד ביום המנוחה השבועי שלו, והעובד יפצה בהתאם לדין. החגים. 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

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

kakalkulahin alinsunod sa haba ng panahon na nagtatrabaho ang empleyado sa bawat taon ng kalendaryo. Sa unang limang taon ng pagtatrabaho, ang empleyado ay may karapatan sa labing-anim (16) na araw ng bayad na bakasyon bawat taon (katumbas ng labing-apat (14) na araw na hindi kasama ang lingguhang araw ng pahinga sa mga lugar kung saan ang empleyado ay nagtatrabaho ng 6 na araw sa isang linggo, o labindalawang (12) araw, hindi kasama ang lingguhang araw ng pahinga sa mga lugar kung saan ang empleyado ay nagtatrabaho ng 5 araw sa isang linggo). Ang empleyado ay maaaring magbakasyon, pagkatapos i-coordinate ang mga petsa ng bakasyon sa employer nang hindi bababa sa labing-apat (14) na araw nang maaga. Maaaring matukoy ng employer ang mga petsa ng bakasyon alinsunod sa mga pangangailangan ng employer, at ang bakasyon ay dapat na tuloy-tuloy, maliban kung may ibang napagkasunduan ang mga partido at isang komite. Ang mga empleyado (kung mayroon sa lugar ng trabaho), at sa kondisyon na hindi bababa sa pitong (7) araw na bakasyon ang ipagkakaloob nang sabay-sabay. Mga Araw ng Pagpili. Sa kabila ng nabanggit tungkol sa pag-coordinate ng mga petsa ng bakasyon kasama ang employer, sa bawat taon ng kalendaryo, ang empleyado ay maaaring kumuha ng dalawang (2) araw mula sa kanyang mga araw ng bakasyon sa itaas (ang isa ay dapat isa sa mga pista opisyal/espesyal na araw na tinukoy sa apendiks sa Annual Vacation Law, 5711-1951), alinsunod sa pagpili ng empleyado at nang hindi nangangailangan ng naturang koordinasyon (mula rito ay tatawaging "mga araw ng pagpili"). Ang empleyado ay maaaring kumuha ng mga araw ng pagpili na napapailalim sa abiso sa employer, nang hindi bababa sa tatlong (30) araw nang maaga bago ang mga araw ng pagpili. Naipon ng mga araw ng bakasyon. Maaaring magkasundo ang mga partido na ang empleyado ay maaaring kumuha lamang ng pitong (7) araw na bakasyon sa isang taon ng kalendaryo, at tipunin ang taunang bayad na mga araw ng bakasyon na hindi nagamit sa loob ng dalawang (2) magkakasunod na taon (mula rito: "Mga Naipon na Araw ng Bakasyon"). Kung hindi nagamit ng empleyado ang mga naipon na araw ng bakasyon na nararapat sa kanya ayon sa batas, siya ay may karapatang makatanggap ng kabayaran sa bakasyon mula sa employer para sa mga araw ng bakasyon na ito na hindi nagamit sa pagtatapos ng trabaho ng empleyado, gaya ng nakasaad sa Annual Vacation Law, 5711-1951.	employees work 6 days a week, or twelve (12) days, not including the Weekly Day of Rest, in places where employees work 5 days a week). The Employee may go on Leave after obtaining the Employer's consent for the Leave days at least fourteen (14) days in advance. The Employer shall be entitled to determine the Leave dates based upon the Employer's needs, and the Leave shall be consecutive, unless otherwise agreed upon between the Parties and the workers' committee (if any exists at the Place of Work), and provided that any Leave provided shall consist of no less than seven (7) consecutive leave days. Optional days. Notwithstanding anything stated above as to the need for approval by the Employer for Leave dates, during each calendar year the Employee may go on two (2) of his above annual Leave days, on dates chosen by the Employee (provided that one of such days is one of the Holidays/special days listed in the schedule to the Annual Leave Law, 5711-1951) and without the need for the Employer's said approval (hereinafter: "Optional Days"). The Employee may take Optional Days subject to notification to the Employer, at least thirty (30) days in advance before the Optional Days. Accumulation of leave days. The Parties may agree that the Employee would only be able to use seven (7) 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.	חופשה להם זכאי העובד יהיה כמוגדר בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, והוא יחושב בהתאם למשך הזמן בו הועסק העובד בכל שנה קלנדרית. בחמש שנות העבודה הראשונות, יהא העובד זכאי לששה עשר (16) ימי חופשה בתשלום מדי שנה (השקולים לארבעה עשר (14) ימים לא כולל יום המנוחה השבועי במקומות שבהם מועסקים 6 ימים בשבוע, או שנים עשר (12) ימים, לא כולל המנוחה השבועית במקומות שבהם מועסקים 5 ימים בשבוע). העובד רשאי לצאת לחופשה, וזאת לאחר תיאום תאריכי החופשה עם המעסיק ארבעה עשר (14) יום מראש לפחות. המעסיק רשאי לקבוע את תאריכי החופשה בהתאם לצרכי המעסיק, והחופשה תהיה רצופה, אלא אם הוסכם אחרת על ידי הצדדים לבין ועד העובדים (אם קיים במקום העבודה), ובתנאי שיינתנו בפעם אחת לא פחות משבעה (7) ימי חופשה. ימי בחירה. על אף האמור לעיל בנוגע לתיאום תאריכי חופשה עם המעסיק, בכל שנה קלנדרית העובד רשאי לקחת שני (2) ימים מתוך ימי החופשה שלו לעיל (כאשר אחד מהם חייב להיות אחד מימי החג/הימים המיוחדים כמפורט בתוספת לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951), בהתאם לבחירת העובד וללא צורך בתיאום כאמור (להלן: "ימי בחירה"). העובד רשאי לקחת ימי בחירה בכפוף להודעה למעסיק, שלוש (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.
	10. Medical insurance and sick pay	10. ביטוח רפואי ודמי מחלה

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

ang ilalapat.	advantageous conditions shall apply.	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 זכויות לתגמול בעבור ימים נפרדים/נוספים של היעדרות ושיעורי תגמול מוגדלים, יחולו תנאים מיטיבים אלה.
11. Akomodasyon at Transportasyon Akomodasyon. Ang employer ay dapat magbigay sa empleyado ng ligtas at malinis na akomodasyon, alinsunod sa Mga Regulasyon ng Dayuhang Manggagawa (Pagbabawal sa Iligal na Pagtatrabaho at Pagtiyak ng Makatarungang Kondisyon) (Sapat na Akomodasyon), 2000, para sa buong panahon ng pagtatrabaho, at nang hindi bababa sa pitong araw pagkatapos ng pagtatapos ng kanyang trabaho sa ilalim ng kontrata. Ang employer ay dapat magbigay ng hiwalay na akomodasyon, kabilang ang hiwalay na mga pasilidad sa banyo at shower, na maaaring i-lock mula sa loob, para sa mga empleyadong lalaki at babae. Maaaring ibawas ng employer ang buwanang halaga mula sa suweldo ng empleyado para sa pabahay na ibinigay sa empleyado at para sa mga kaugnay na gastusin. Ang mga bawas ay hindi dapat lumagpas sa pinakamataas na halagang nakasaad sa mga regulasyon, depende sa lugar ng Israel kung saan matatagpuan ang tirahan. Kung ang tirahan ay pagmamay-ari ng employer, ang employer ay may karapatang magbawas ng hanggang kalahati ng pinakamataas na halaga. Ang mga halaga ng nasabing mga bawas ay nakadetalye sa Apendiks B ng kontratang ito at ayon sa ina-update ng Pamahalaan ng Israel paminsan-minsan. Paghihiwalay/kuwarentenas dahil sa COVID-19. Sa panahon ng pandemya ng COVID-19, at/o sa anumang kaso ng mga pangyayari kung saan ang empleyado ay dapat nasa kuwarentenas o paghihiwalay, gaya ng tinutukoy ng mga pamamaraan at/o regulasyon ng Ministry of Health (mula rito: ang Ministry of Health), ang empleyado ay dapat manatili sa buong panahon ng paghihiwalay/kuwarentenas sa tirahan na ibibigay ng employer sa empleyado, na dapat matugunan ang lahat ng mga kinakailangan ng Ministry of Health tungkol sa pabahay sa paghihiwalay, pati na rin ang mga kondisyon ng mga regulasyon tungkol sa sapat na pabahay ayon sa subsection (a) sa itaas. Sa kaganapan ng ganitong paghihiwalay, ang Employer ay magbibigay sa Empleyado ng tatlong (3) beses na pagkain bawat araw at mga karagdagang serbisyong kinakailangan sa panahon ng paghihiwalay, at isang kinatawan ng Employer na nagsasalita ng wika ng Empleyado ang dapat makipag-ugnayan sa Empleyado araw-araw sa telepono sa panahon ng paghihiwalay/kuwarentenas, kabilang ang pag-abiso sa Ministry of Health at pagtulong sa Empleyado sa pagsunod sa mga	11. Accommodation and transportation Accommodation. The Employer shall provide the Employee with safe and hygienic accommodation, in accordance with the Foreign Workers (Prohibition of Unlawful Employment and Assurance of Fair Conditions) (Appropriate Accommodation) Regulation, 5760-2000, for the entire term of employment, and at least seven days thereafter. The Employer must provide separate accommodation, including separate bathroom and shower facilities which can be locked from the 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	11. מגורים ותחבורה מגורים. המעסיק יספק לעובד מגורים בטיחותיים והיגייניים, בהתאם לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (מגורים הולמים), התש"ס-2000, למשך כל תקופת ההעסקה, ולפחות שבעה ימים לאחר סיום העסקתו לפי החוזה. המעסיק חייב לספק מגורים נפרדים, לרבות מתקנים נפרדים של אמבטיה ומקלחת, הניתנים לנעילה מבפנים, לעובדים ולעובדות. 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, ואו 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,

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

tagubilin ng Ministry of Health, kung ang Empleyado ay mag-uulat ng anumang kaugnay na sintomas, nang hindi lumalabag sa awtoridad ng mga kinauukulang awtoridad ng Israel na isaayos at ipatupad ang paghihiwalay/kuwarentenas. Ang mga gastos na may kaugnayan sa pagkakaloob ng tirahan at mga karagdagang kinakailangang serbisyo sa panahon ng nabanggit na panahon ay sasagutin ng Employer. Para maiwasan ang pagdududa, ang Empleyado ay hindi mag-aambag sa mga nabanggit na gastos sa panahon ng paghihiwalay sa pamamagitan ng mga bawas sa suweldo gaya ng nakasaad sa Kontratang ito, at ang Employer ang sasagot sa mga naturang gastos nang buo. Ang mga nabanggit ay napapailalim sa batas, regulasyon, at pamamaraan ng Israel, na maaaring ilapat paminsan-minsan. Transportasyon. Babayaran ng employer ang empleyado para sa kanyang mga gastusin sa transportasyon mula sa kanyang tirahan patungo sa lugar ng trabaho at pabalik. Ang mga gastusin sa transportasyon ay itatakda ayon sa may diskwentong pamasahang sa pampublikong bus o sa may diskwentong buwanang subscription card, mula sa tirahan ng empleyado patungo sa kanyang lugar ng trabaho, batay sa isang discount ticket para sa biyahe, kung mayroon mang ganitong discount ticket, gaya ng nakadetalye sa kaugnay na expansion order. Ang nabanggit na kabayaran para sa mga gastusin ay hindi babayaran sa empleyado, kung ang employer ay magbibigay ng transportasyon gaya ng nabanggit sa gastos ng employer. ang tirahan ng empleyado ay hindi malapit sa pabrika, sa mga araw na kinakailangang dumating ang empleyado sa lugar ng trabaho at walang pampublikong transportasyon na magagamit, ang employer ang gagawa ng mga naaangkop na kaayusan upang ihatid ang empleyado, sa lawak na kinakailangan, papunta at pabalik sa lugar ng trabaho, sa gastos ng employer.	from the authority of the relevant Israeli authorities to arrange and enforce a quarantine/lockdown. The Employer shall bear expenses involved with the provision of the accommodation and additional necessary services 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.	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 ולאכוף 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 מגוריו של העובד אל מקום עבודתו, על בסיס כרטיס הנחה לנסיעה, אם קיים כרטיס הנחה כזה, כמפורט בצו ההרחבה הרלוונטי. החזר ההוצאות דלעיל לא ישולם לעובד, אם המעסיק מספק הסעות כאמור על חשבון המעסיק. אם מגורי העובד אינם נמצאים סמוך למפעל, בימים שהעובד נדרש להגיע למקום העבודה ואין תחבורה ציבורית זמינה, המעסיק יארגן את הסידורים המתאימים להסעת העובד, ככל שדרוש, אל מקום העבודה וממנו, על חשבון המעסיק.
12. Sweldo at mga Bawas. A. Sweldo. Kapital ng pagtupad sa kanyang mga tungkulin sa ilalim ng kontratang ito, babayaran ng employer ang empleyado ng kabuuang buwanang suweldo na _____ NIS (hindi bababa sa anim na libo pitong daan walumpu't tatlong shekel NIS 6,783) bawat buwan, na 50% ng karaniwang sahod sa ekonomiya para sa 2026 para sa Group D sa Industrial Procedure - Unpropesional Workers (dapat i-update ng employer ang mga ito alinsunod sa mga antas ng sahod na itinakda sa Population	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	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' בנהול תעשייה- עובדים

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

Authority Procedure. Halimbawa - Machine Operators Group C - 85% ng karaniwang sahod sa ekonomiya, atbp.) Bilang karagdagan, dapat bigyan ng employer ang empleyado ng kontratang nakagawian para sa mga nasa partikular na propesyon, na may karapatan sa mas mataas na kabayaran at sa mga kanais-nais na kondisyon na nararapat sa empleyado. Kung sakaling magkaroon ng pagbabago sa kaugnay na minimum na sahod sa Estado ng Israel, o sa karaniwang sahod sa ekonomiya, ang kabuuang sahod sa itaas ay iaakma nang naaayon, upang hindi ito maging mas mababa sa 50% ng karaniwang sahod sa ekonomiya o alinsunod sa mga porsyentong itinakda para sa industriyang iyon gaya ng tinukoy sa pamamaraan ng Awtoridad o sa kaugnay na naaangkop na minimum na sahod, alinman ang mas mataas. Para sa layunin ng pagkalkula ng suweldo, at nang walang pagkiling sa mga obligasyon ng employer na bigyan ng full-time na trabaho ang empleyado: Ang kabuuang arawang sahod ay ang kabuuang buwanang sahod na hinati sa 2 (batay sa 6 na araw na linggong trabaho) o hinati sa 21 at 2/3 (batay sa 5 araw na linggong trabaho); Ang kabuuang orasang sahod ng isang empleyado ay ang kabuuang buwanang sahod na hinati sa 182. Overtime. Kung ang empleyado ay kinakailangang magtrabaho nang overtime dahil sa mga pangangailangan ng employer, ang empleyado ay may karapatan sa overtime pay gaya ng nakasaad sa Working Hours and Rest Hours Law sa Israel, 5711-1951, at gaya ng nakasaad sa ibaba: Ang empleyado ay tatanggap ng hindi bababa sa isa't isang-kapat (125%) na beses ng regular na sahod para sa unang dalawang karagdagang oras sa loob ng isang shift, at hindi bababa sa isa't kalahating (150%) na beses ng regular na sahod para sa bawat karagdagang oras ng trabaho pagkatapos nito sa loob ng isang shift. Nang hindi binabawasan ang karapatan ng empleyado sa overtime pay para sa mga oras na nagtrabaho sa isang holiday o lingguhang araw ng pahinga - kung ang empleyado ay nagtatrabaho sa kanyang lingguhang araw ng pahinga o sa isang holiday, gaya ng nakasaad sa itaas, siya ay may karapatan sa pagbabayad ng isang daan at limampung porsyento (150%) ng kanyang pang-araw-araw na sahod. Nang hindi binabawasan ang nabanggit, kung ang empleyado ay nagtatrabaho sa kanyang lingguhang araw ng pahinga, o sa isang holiday, ang employer ay dapat magbigay sa kanya ng alternatibong araw ng pahinga bilang karagdagan sa regular na lingguhang araw ng pahinga ng empleyado, gaya ng nakasaad sa itaas. Ang suweldo ay dapat bayaran sa katapusan ng buwan kung kailan ito binayaran, at hindi lalampas sa ika-9 ng buwan kasunod ng buwan ng trabaho. Sa pagsang-ayon ng mga partido, maaaring bayaran ng employer ang empleyado ng paunang bayad o mga paunang bayad bilang kabayaran	set out in the Population and Immigration Authority procedure; e.g., machine operators, Group C – 85% of the average wage in the Israeli economy, etc.). In addition, the Employer must provide the Employee with the contract applicable for workers of specific professions, who are entitled to the higher remuneration and more advantageous conditions to which the Employee is entitled. In the event of any change in the relevant minimum wage in the State of Israel, or the minimum wage in the Israeli economy, the above gross wage shall be adjusted accordingly, so that it does not fall below 50% of the average wage in the Israeli economy or in accordance with the percentages prescribed for the applicable sector as defined in the Authority's procedure, or the relevant minimum wage in effect, whichever is higher. For the purposes of wage calculations, and without derogating from the Employer's obligation to employ the Employee full-time: The gross daily wage shall be the gross monthly wage divided by 25 (based on a 6-day work week) or divided by 21 and 2/3 (based on a 5-day work week); The gross hourly wage of the Employee shall be the gross monthly wage divided by 182. Overtime. If the Employee is required to work overtime, due to the Employer's needs, the Employee shall be entitled to overtime pay as defined in the Hours of Work and Rest Law, 5711-1951, and as follows: The Employee shall receive no less than 125% of the ordinary wage for the first two hours of overtime during one Shift, and no less than 150% of the ordinary wage for each additional hour of overtime thereafter during one Shift. Without derogating from the Employee's entitlement to overtime pay for hours worked during a holiday or the weekly rest – if the Employee is employed during his Weekly Day of Rest or a holiday, as described above, he shall be entitled to a payment of one-hundred and fifty percent (150%) of his daily wage. Without derogating from the above said, if the Employee is 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	בלתי מקצועיים (על המעסיק לעדכן בהתאם למדרגות השכר הקבועות בנוהל רשות האוכלוסין. דוגמה- מפעילי מכונות קבוצה ג' – 85% מהשכר הממוצע במשק (וכו') כמו כן, על המעסיק לתת לעובד את החווה 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
--	--	---

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

sa buwanang suweldo, sa mga napagkasunduang petsa, at ang mga halagang ibinayad bilang paunang bayad ay ibabawas sa suweldo ng empleyado gaya ng nakasaad sa ibaba. Ang suweldong nabanggit ay idedeposito sa bank account ng empleyado, na bubuksan sa pangalan ng empleyado sa Israel, kung saan walang ikatlong partido ang may karapatan o power of attorney. Matapos matanggap ang suweldong idineposito sa kanyang bank account, maaaring ilipat ng empleyado ang kanyang sahod Sa ibang bansa, lahat o bahagi ng suweldo. Ang employer ay magbibigay sa empleyado ng payslip na nagdedetalye sa mga bahagi ng suweldo gaya ng nakasaad sa Wage Protection Law, 5718-1958. Mga Mandatory at Awtorisadong Bawas. Babawasan ng employer mula sa kabuuang suweldong babayaran (gaya ng nakasaad sa itaas) ang mga mandatoryong bawas ayon sa batas ng Israel (mga bawas sa buwis sa kita at pambansang seguro na inilipat ng employer sa kinauukulang awtoridad para sa empleyado), at siya ay Maaaring ibawas ng employer ang mga paunang bayad sa suweldo pati na rin ang mga pinahihintulatang bawas, ayon sa itinakda ng batas at mga regulasyon sa Israel na nakadetalye sa Appendix B sa kontratang ito tungkol sa pabahay, mga kaugnay na gastusin, medical insurance at mga bayarin sa propesyonal-organisasyon na paggamot (kung naaangkop). Maaari ring ibawas ng employer ang mga halaga mula sa buwanang suweldo dahil sa mga partikular na utang ng empleyado sa employer, sa kondisyon na sumang-ayon ang empleyado nang maaga at sa pamamagitan ng pagsulat sa mga naturang bawas sa wikang naiintindihan ng empleyado. Ang mga awtorisadong bawas mula sa mga sahod para sa pabahay at mga kaugnay na gastusin, segurong medikal, at mga partikular na utang, gaya ng nakasaad sa subsection (h) sa itaas, ay hindi dapat lumagpas sa 25% ng kabuuang sahod sa anumang partikular na buwan. Sa huling buwan ng trabaho, maaaring ibawas ng employer mula sa huling sahod ang lahat ng utang ng empleyado, at ang 25% na limitasyon ay hindi ilalapat.	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. 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.	המנוחה השבועי הקבוע של העובד, כאמור לעיל. המשכורת תשולם עד סוף החודש שבעבורו היא משולמת, ולא יאוחר מ-9 לחודש העוקב לחודש העבודה. בהסכמת הצדדים, המעסיק רשאי לשלם לעובד מקדמה או מקדמות על חשבון המשכורת החודשית, בתאריכים מוסכמים מוקדמים, והסכומים המשולמים כמקדמה ינוכו ממשכורת העובד כמצוין להלן. המשכורת דלעיל תופקד בחשבון הבנק של העובד, שייפתח על שם העובד בישראל, בו אין לאף צד שלישי זכויות או ייפוי כוח. לאחר קבלת המשכורת שהופקדה בחשבון הבנק שלו, רשאי העובד להעביר לחו"ל את כל המשכורת או חלק ממנה. המעסיק ימסור לעובד תלוש משכורת שיפרט את רכיבי השכר כפי שנקבע בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. ניכויי חובה ורשות. המעסיק ינכה מהשכר ברוטו שישולם (כאמור לעיל) ניכויי חובה לפי החוק בישראל (ניכוי מס הכנסה וביטוח לאומי המועברים על ידי המעסיק לרשות הרלוונטית בעבור העובד), והוא רשאי לנכות מקדמות שכר וכן ניכויים מותרים, כפי שנקבע בחוק ובתקנות בישראל כמפורט בנספח ב' לחוזה זה לעניין מגורים, הוצאות נלוות, ביטוח רפואי ודמי טיפול מקצועי-ארגוני (אם רלבנטי). כמו כן, המעסיק רשאי לנכות מהמשכורת 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%.
13. Bayad sa Severance Pay at mga Kabayaranang Panlipunan Bukod sa nabanggit na suweldo, dapat maglaan ang employer para sa	13. Severance pay and social payments In addition to the above wage, from the first month of	13. פיצויי פיטורים ותשלומים סוציאליים בנוסף לשכר דלעיל, המעסיק חייב להפריש

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

pagkatapos ng labindalawang (12) buwan ng naturang overstay, ang empleyado ay mawawalan ng 75% ng halaga. Ang mga detalye tungkol sa deposit account ng dayuhang manggagawa, mga deposito, mga kahilingan ng empleyado para sa mga bawas, atbp., ay nakadetalye sa mga regulasyon sa deposito, mga pamamaraan ng Awtoridad, at batas at regulasyon ng Israel, kung naaangkop.	etc., are set out in the Deposit Regulations, the Authority's procedures and the law and regulations in Israel, as applicable.	בשדה התעופה בעת יציאתו לצמיתות מישראל, בהתאם לבקשה שהוגשה על ידי העובד לרשות בעוד מועד. אם העובד נשאר בישראל באופן בלתי חוקי מעבר לזמן המותר, חלק מהתשלום ינוכה על ידי PIBA בעבור כל חודש של שהות בלתי מוצדקת ובלתי חוקית, ולאחר שנים עשר (12) חודשים של שהות יתר כאמור, העובד יפסיד 75% מהסכום. פרטים הנוגעים לחשבון הפיקדון לעובדים זרים, הפקדות, בקשות של העובד ניכויים וכו', מפורטים בתקנות הפיקדון, בנהלי הרשות ובחוק ובתקנות בישראל, כפי שיחולו.
14. Pagkain at Inumin sa Lugar ng Trabaho Ang empleyado ay dapat maglaan ng kanyang pagkain sa sarili niyang gastos. Sa kabila ng nabanggit, kung nakagawian na ang employer ay mag-subsidize at/o mag-ambag sa gastos ng pagkain para sa ibang mga empleyado, ang employer ang sasagot sa mga naturang gastos nang naaayon para sa empleyado, at ang empleyado ay may karapatang magbayad nang hiwalay para sa mga naturang pagkain, at may karapatan din ibigay ang kanyang pahintulot nang maaga sa pamamagitan ng pagsulat sa bawas ng mga halaga mula sa kanyang suweldo. Sa ibaba ay idedetalye ang mga na-subsidize na halaga para sa mga pagkain sa pabrika (kung naaangkop): Para sa pagkaing almusal o hapunan: _____. Para sa isang mainit na tanghalian o hapunan: _____. Ang "halaga ng pagkain" ay ituturing na kita ng empleyado para sa mga layunin ng buwis sa kita at VAT, gaya ng tinutukoy ng mga awtoridad sa buwis sa Israel. Ang mga halaga sa itaas ay ia-update ayon sa detalyado sa kolektibong kasunduan (kung may kaugnayan). at Nang hindi lumihis sa itaas, maaaring sumang-ayon ang empleyado sa pamamagitan ng pagsulat (sa wikang naiintindihan ng empleyado) na tumanggap ng bahagi ng kanyang buwanang suweldo sa halaga ng pagkain at mga inuming hindi nakalalasing na ibinibigay para sa gastos ng employer para sa pagkonsumo ng empleyado sa lugar ng trabaho ("ang bahagi"). Sa kabilang banda halaga o ang , ng naayon sa pampublikong market value ng nasabing pagkain at inumin na sa lugar ng trabaho ay ituturing na bahagi ng buwanang suweldo ng empleyado (bilang bayad/ sahod), at ang bahagi ay hindi lalampas sa sampung porsyento (10%) ng kabuuang buwanang minimum na suweldo sa Israel.	14. Food and drink at the Place of Work The Employee shall provide his own meals, at his expense. Notwithstanding the foregoing, if the Employer customarily subsidizes and/or participates in the cost of meals for other employees, the Employer shall bear such costs accordingly for the Employee, and the Employee may pay separately for such meals, and he shall also be entitled to give his prior written consent to the deduction of such amounts from his salary. The following are the subsidy amount for meals at the enterprise (if applicable): For breakfast or a cold dinner: _____ For lunch or a warm dinner: _____ The "value of the meal" shall be deemed to be income of the Employee for the purposes of income tax and VAT, as determined by the tax authorities in Israel. The above amounts shall be adjusted as stipulated in a collective agreement (if applicable). Without derogating from the foregoing, the Employee may give his written consent (in a language he understands) to receiving part of his monthly salary in the value of food and non-alcoholic beverages provided at the Employer's account for consumption by the Employee at the Place of Work (hereinafter: "the Part"). In such case, the determining/customary market value of such food and beverages consumed at the Place of Work shall be deemed to be part of the Employee's monthly wage (as payment in kind), and the Part shall not exceed ten percent (10%) of the minimum gross monthly wage in Israel.	14. אוכל ושיייה 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 לניכוי הסכומים ממשכורתו. להלן יפורטו הסכומים המסובסדים בגין ארוחות במפעל (ככל שרלוונטי): בגין ארוחת בוקר או ארוחת ערב קרה: _____ בגין ארוחת צהרים או ארוחת ערב חמה: _____ "שווי הארוחה" ייחשב להכנסת העובד לעניין מס הכנסה ומע"מ, כפי שנקבע על ידי רשויות המס בישראל. הסכומים דלעיל יעודכנו כמפורט בהסכם קיבוצי (אם רלבנטי). מבלי לגרוע מן האמור לעיל, העובד רשאי להסכים בכתב (בשפה שהעובד מבין), לקבל חלק ממשכורתו החודשית בשווי מזון ומשקאות לא אלקוהוליים שסופקו על חשבון המעסיק לצריכה של העובד במקום העבודה (להלן: "החלק"). במקרה כזה, שווי השוק הקובע/המקובל של מזון

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

		ומשקאות כאמור הנצרכים במקום העבודה, ייחשב לחלק משכרו החודשי של העובד (כתשלום בעין), והחלק לא יעלה על עשרה אחוזים (10%) משכר המינימום החודשי ברוטו בישראל.
15. Mga Uniporme at Personal na Kagamitan (a) Ang employer ay dapat magbigay sa empleyado ng mga damit/uniporme sa trabaho, sa gastos ng employer, gaya ng nakagawian sa lugar ng trabaho, at hindi babawasan ang kanyang suweldo para sa mga naturang damit/uniporme. (b) Ang employer ay dapat magbigay sa empleyado ng mga personal na kagamitan gaya ng tinukoy sa Occupational Safety (Personal Protective Equipment) Regulations, 1997.	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. National Insurance Institute Dapat irehistro ng employer ang trabaho ng empleyado sa National Insurance Institute, para sa layunin ng saklaw dahil sa mga dayuhang manggagawa sa ilalim ng batas ng Israel, partikular na ang mga aksidente na may kaugnayan sa trabaho, pagkabangkarote ng employer at mga benepisyo sa maternity. Ang isang kopya ng rehistrasyon sa itaas ay dapat ibigay sa empleyado ng employer.	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.
17. Mga Gastos sa Pamasaha sa Airport Ang empleyado ang magbabayad para sa kanyang sariling pamasaha sa eroplano, pati na rin ang travel insurance, mula sa kanyang bansang pinagmulan patungong Israel, at sa kanyang pagbabalik mula sa Israel patungo sa kanyang bansang pinagmulan, maliban sa nakasaad sa Seksyon 20 sa ibaba.	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. Recuperation na Bayad Bilang karagdagan sa suweldo at iba pang mga karapatan sa pananalapi na nakasaad sa itaas, at alinsunod sa Extension Order Tungkol sa Pakikilahok ng Employer sa mga Gastos sa Pagbawi at Bakasyon, 2017, (at sa kawalan ng isang paborableng kondisyon sa ilalim ng isang kolektibong kasunduan at/o sa pamamagitan ng extension order) ang empleyado ay may karapatang makatanggap ng taunang mga recuperation mula sa employer, sa kondisyon na nakumpleto niya ang isang buong taon ng trabaho sa employer. Ang recuperation na bayad ay kinakalkula ayon sa rate sa pribadong sektor na ina-update ng Pamahalaan ng Israel sa oras ng pagbabayad, na kasalukuyang nasa NIS 418 (apat na raan at labingwalong Shekel) bawat	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	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 /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

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

araw para sa 2024 tulad ng sumusunod: Para sa unang taon ng trabaho – limang (5) araw; Para sa pangalawa at ikatlong taon ng trabaho – anim (6) na araw; Para sa pang-apat at ikalimang taon ng trabaho – pitong (7) araw. Para sa mga karagdagang taon ng pagtatrabaho ng empleyado ng employer, ay bayad para sa recuperation ay kakalkulahin ayon sa bilang ng mga taon ng pagtatrabaho, gaya ng tinutukoy sa utos ng pagpapalawig sa itaas o gaya ng maaaring ilapat sa ilalim ng kasalukuyang mga batas sa paggawa ng Israel.	eighteen Shekels) per day for 2024, as follows: For the first year of employment – five (5) days; For the second and third years of employment – six (6) days; For the fourth and fifth years of employment – seven (7) days. For any additional year of employment of the Employee by the Employer, the recuperation pay shall be calculated according to the number of years of employment, as prescribed by the said extension order or as may be applicable under labor laws in Israel.	שקל) ליום לשנת 2024 כדלקמן: בעבור שנת ההעסקה הראשונה – חמישה (5) ימים; בעבור שנת ההעסקה השנייה והשלישית – שישה (6) ימים; בעבור שנת ההעסקה הרביעית והחמישית – שבעה (7) ימים. בעבור שנים נוספות של העסקת העובד על ידי המעסיק, דמי ההבראה יחושבו בהתאם למספר שנות ההעסקה, כפי שנקבע בצו ההרחבה לעיל או כפי שעשוי לחול על פי דיני העבודה בישראל כיום.
19. Mga contact number Para sa mga katanungan o paghahain ng mga reklamo na hindi pa nareresolba pamamagitan ng mga negosasyon sa pagitan ng mga partido, maaaring makipag-ugnayan sa mga sumusunod na partido: a. Ang Komisyoner para sa Mga Karapatan ng mga Dayuhang Manggagawa sa Trabaho sa Ministri ng Paggawa sa Israel: 0506-290758, o sa pamamagitan ng email: ForeignR@labor.gov.il. b. Sentro ng Awtoridad / Hotline para sa mga katanungan ng mga Dayuhang Manggagawa: 1-700-707-889.	19. Contact persons For any inquiries or for lodging complaints on matters not resolved by discussions between the Parties, the following are available: a. The Ombudsperson for Foreign Worker Labor Rights at the Ministry of Labor in Israel – 050-6290758 or by email: ForeignR@labor.gov.il; b. The Authority's call center for foreign workers: 1-700-707-889.	19. מספרים של אנשי קשר במקרה של שאלות או הגשת תלונות שלא נפתרו בהידברות בין הצדדים, ניתן ליצור קשר עם הגורמים הבאים: א. הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה בישראל: 0506-290758, או בדוא"ל: ForeignR@labor.gov.il. ב. המרכז לפניות לעובדים זרים של הרשות: 1-700-707-889.
20. Paglutas sa Hindi Pagkakasundo A. Sisikapin ng mga partido na mapayapang lutasin ang anumang hindi pagkakasundo na maaaring lumitaw mula sa pagganap ng kontratang ito. B. Kung hindi mapayapang malutas ng mga partido ang hindi pagkakasundo, maaaring gamitin ng mga partido ang mga remedyo na magagamit nila at idulog ang bagay na ito sa mga karampatang hukuman ng Estado ng Israel alinsunod sa batas na naaangkop sa Israel. C. Kung sakaling magkaroon ng salungatan sa pagitan ng mga bersyon ng kontratang ito sa iba't ibang wika, ang bersyon ng kontrata sa wikang Ingles ang mananaig.	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. Kopya ng kontrata at mga pay slip	21. Copy of the contract and pay slips	21. עותק של החוזה ותלושי שכר

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

Ang employer ay dapat magbigay sa empleyado ng isang nilagdaang kopya n kontratang ito sa isang wikang mauunawaan ng empleyado ayon ng naayon sa Foreign Workers Law, 5751-1991, at dapat ipaliwanag ang mga nilalaman nito sa kanya, at dapat ding magbigay sa empleyado ng mga kopya ng buwanang pay slip ng empleyado. Ang kontratang ito ay bilang kapalit na abiso para sa mga kondisyon sa pagtatrabaho, alinsunod sa batas at mga regulasyon ng Abiso sa Empleyado at Kandidato sa Trabaho (Mga Kondisyon sa Paggawa at Mga Pamamaraan sa Pagpili at pag katanggap sa trabaho), 5762-2002.	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.	המעסיק ימסור לעובד עותק חתום של חוזה זה בשפה המובנת לעובד כנדרש בחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 ויסביר לו על תוכנו, וימסור לעובד גם עותקים של תלושי השכר החודשיים של העובד. חוזה זה מחליף את ההודעה על תנאי עבודה, בהתאם לחוק ולתקנות של הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002.
22. Paguwi sa sariling bayan Sa kaganapan ng napipintong panganib dahil sa digmaan, sakuna o iba pang katulad na mga pangyayari, ang Employer ay magbibigay ng makatwirang tulong sa Empleyado, kabilang ang transportasyon patungo sa mga ligtas na lokasyon hangga't maaari. Kung magpasya ang Empleyado na bumalik sa kanyang bansang pinagmulan, ang Employer ay magsisikap na magbigay ng makatwirang tulong. Sa kaganapan ng mga pangyayaring may kaugnayan sa COVID-19, ang Seksyon 9(c) sa itaas ang ilalapat. Ang patakaran sa medical insurance ng Empleyado, na dapat ilakip sa Kontratang ito bilang Apendiks A, ay maglalaman ng mga probisyon tungkol sa pagbabalik ng Empleyado sa kanyang bansang pinagmulan kung sakaling magkaroon ng kondisyong medikal na nagiging dahilan upang hindi na karapat-dapat ang Empleyado na ipagpatuloy ang kanyang trabaho, at dapat sakupin ang pagbabayad ng pamasahe sa eroplano. Sa kaganapan ng pagkamatay ng Empleyado sa panahon ng Kontratang ito, ang pagpapauwi sa katawan ng Empleyado ay dapat na ayon sa nakasaad sa patakaran sa Insurance na medikal.	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 9ג) 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. Pagtatapos ng Trabaho/ Kontrata Ang bawat partido ay may karapatang wakasan ang trabaho. Ang abiso ng pagtatapos ay ibibigay nang nakasulat ng alinmang partido, napapailalim sa mga probisyon ng Advance Notice for Dismissals and Resignations Law, 5761-2001, tulad ng sumusunod: Para sa unang (anim) na 6 na buwan ng pagtatrabaho sa employer – isang (1) araw para sa bawat buwan; Para sa panahon na nagsisimula sa ikapitong (7) buwan ng pagtatrabaho – anim (6) na araw bilang karagdagan sa dalawa at kalahating (2.5) araw para sa	23. Termination of employment a. Each of the Parties shall have the right to terminate employment. Notice of termination shall be given in writing by the party terminating the employment, subject to the provisions of the Advance Notice of Dismissal and Resignation, 5761-2001, as follows: For the first (six) 6 months of employment by the Employer – one (1) day for each month; For the period commencing on the seventh (7) month of employment – six (6) days, with the addition of two and a half (2.5) days for each month of employment;	23. סיום העסקה א. לכל אחד מהצדדים יש זכות לסיים את ההעסקה. הודעת סיום תינתן בכתב על ידי כל אחד מהצדדים, בכפוף להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, כדלקמן: בעבור (ששת) 6 חודשי העבודה הראשונים אצל המעסיק – יום אחד (1) לכל חודש; בעבור התקופה שמתחילה מהחודש השביעי (7) להעסקה – שישה (6) ימים בנוסף ליומיים וחצי (2.5) לכל חודש עבודה;

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

bawat buwan ng pagtatrabaho; Pagkatapos ng labindalawang (12) buwan ng pagtatrabaho – isang (1) buwan. Walang anumang nakasaad sa seksyong ito ang maaaring makabawas sa responsibilidad ng employer na isaalang-alang ang pagtatapos ng mga relasyon sa pagtatrabaho alinsunod sa batas.	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.	לאחר שנים עשר (12) חודשי עבודה – חודש אחד (1). עין בסעיף זה לגרוע מאחריות המעסיק לשקול סיום יחסי עבודה בהתאם לדין.
24. Komunikasyon at Pasaporte A. Hindi dapat pigilan ng employer ang empleyado sa pagkakaroon o makatwirang paggamit ng mga cellular phone o iba pang paraan ng komunikasyon, sa gastos ng empleyado. B. Hindi dapat ipagkait ng employer ang pasaporte ng empleyado nang labag sa batas.	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. Mga Pautang/Bayad sa Account Nang hindi lumalabag sa mga probisyon ng Batas sa Proteksyon ng Sahod at sa mga probisyong nakasaad sa kontratang ito, ang anumang pautang/utang ng empleyado mula sa employer at ang pagbabayad sa nasabing pag kakautang ng empleyado sa employer base sa napagkasunduang paraan ay dapat na nakasulat sa papel at sa wikang naiintindihan ng empleyado.	25. Loans/payments on account Without derogating from the provisions of the Wage Protection Law and the provisions hereof, any loan provided by the Employer to the Employee and the creation of any debt owed by the Employee to the Employer shall be agreed upon in writing and in a language the Employee understands.	25. הלוואות/תשלום על חשבון מבלי לגרוע מהוראות חוק הגנת השכר ומהוראות הקבועות בחוזה זה, כל הלוואה/חוב של העובד מהמעסיק ותשלום בגינם באופן מוסכם, יהיו בכתב ובשפה שהעובד מבין.
26. Mga Karagdagang Probisyon Paggalang sa Isa't Isa/Naaayon sa Batas na Pag-uugali - Sumasang-ayon ang mga partido na gampanan ang kanilang mga obligasyon sa ilalim ng kontratang ito nang may mabuting hangarin, sa isang magalang at naaayon sa batas, alinsunod sa batas ng Israel, na nagbabawal, bukod sa iba pang mga bagay, sa pagsasamantala at panliligalig. Kung sakaling lumabag sa seksyong ito, maaaring gamitin ng alinmang partido ang mga proteksyong itinatadhana sa batas ng Israel.	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.
Bilang patunay nito, ang mga partido, matapos basahin at maunawaan ang lahat ng probisyon ng kontratang ito, ay nagpapahayag ng kanilang buong pagsang-ayon sa mga tuntunin, kundisyon, at paglilipat na nakapaloob dito, sa pamamagitan ng kani-kanilang mga lagda. _____ Lagda at selyo ng legal na kinatawan ng employer Petsa ng lagda ng employer: _____ Pagpapatunay ng abogado/CPA: Kinukumpirma ko rito na si G./Bb. _____, na may hawak ng Israeli ID No. _____, ay may nararapat na pahintulot	In witness whereof, the Parties, having read and understood all the provisions of this contract, express by their signatures their full agreement to the terms, conditions and transactions contained herein. _____ Signature and stamp of the Employer's legal representative Date of signature by the Employer: _____ Certification by an attorney/CPA: I hereby certify that Mr./Ms. _____, holding of Israeli identity card No. _____, has been	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: _____

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

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

Pormal na Kontrata sa Pagtatrabaho para sa Dayuhang Manggagawa sa Sektor ng Industriya - Grupo D - 2026

ng employer na pumirma sa kontratang ito sa ngalan ng employer at itali ang employer gaya ng tinukoy sa kontratang ito. Pangalan at selyo ng abogado/CPA _____ Petsa: _____ Lagda ng empleyado: _____ Petsa ng lagda: _____	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: _____	אימות של עו"ד/רו"ח: אני מאשר בזאת, כי מר/גב' _____ בעל/ת _____ ת.ז. ישראלית מס' _____ אושר/ה כדין על-ידי המעסיק לחתום על חוזה זה בשם המעסיק ולחייב את המעסיק כמפורט בחוזה זה. שם וחותמת עו"ד/רו"ח _____ _____ תאריך: _____ חתימת העובד: _____ _____ תאריך חתימה: _____
Mga Apendiks: Apendiks A - Patakaran sa medical insurance sa wikang naiintindihan ng empleyado (nang ang kontrata ay nilagdaan bago dumating ang empleyado sa Israel - ikakabit ng employer pagkatapos dumating ang empleyado sa Israel) Apendiks B - Mga kinakailangang bawas at buwanang allowance Apendiks C - Mga detalye ng mga kanais-nais na kondisyon sa industriya o sa employer, kung mayroon man (responsibilidad ng employer) Apendiks D - Listahan ng mga propesyon/posisyon at ang kanilang mga katangian	Appendixes: Appendix A – a medical insurance policy in a language the Employee understands (if the contract is executed before the Employee arrives in Israel – to be attached by the Employer after the Employee arrives in Israel) Appendix B – monthly mandatory and voluntary deductions Appendix C – list of more advantageous conditions in the sector or at the Employer, if any exist (to be prepared by the Employer) Appendix D – list and description of professions/positions	נספחים: נספח א - פוליסת ביטוח רפואי בשפה שהעובד מבין (כאשר החוזה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - יצורף על ידי המעסיק לאחר הגעת העובד לישראל) נספח ב – ניכויי חובה ורשות חודשיים נספח ג – פירוט תנאים מיטיבים בענף או אצל המעסיק ככל שישנם (באחריות המעסיק) נספח ד – רשימת המקצועות/ תפקידים ואפיונם