

STANDARD EMPLOYMENT CONTRACT

חוזת העסקה סטנדרטי

This employment contract is executed and entered into by and between:

חוזת העסקה זה הוא בר - תוקף ומתקיים על ידי ובין:

CAREGIVER/העובד/מטפל

EMPLOYER/המעביד

Sex/מין Age/גיל

Address/מען

Address / הכתובת

Address/מען

Nearest Kin/בשר הקרוב ביותר

Tel. No./מספר טלפון

Tel. No./מספר טלפון

Fax. No' - פקס

I.D. No./מספר תעודת זהות

Civil Status/מעמד אזרחי

Date and Place of Birth/תאריך ומקום לידה

Passport No./מס' דרכון

Date and Place of Issue/תאריך ומקום ההנפקה

Represented by the Israeli Manpower Agency / מיוצג על ידי סוכנות האדם הישראלית/

NATHAN- HEALTH CARE AND SOCIAL SERVICES 2007 LTD

1 CONTRACT DATE: תחילת החוזה:

2. SITE OF EMPLOYMENT: מקום ההעסקה:

, Israel

, ישראל

3. BASIC MONTHLY SALARY: The Employer shall grant a monthly salary of 4825 in accordance with the prevailing minimum wage law of Israel, which shall be paid not later than the 9th day of the following month. The Employer has the right to deduct from the Caregivers' salary, expenses at an amount not exceeding 25% according to the foreign employment laws and regulations. In no case shall the net basic monthly salary be lesser than 3618.75 NIS.

3. המשכורת החודשית הבסיסית: המעביד ישלם משכורת חודשית בסך 4825 שקלים חדשים בהתאמה עם חוק שכר המינימום הקיים במדינת ישראל, המשכורת תשולם לא יאוחר מן היום התשיעי של כל חודש הבא לאחר חודש העבודה. המעביד רשאי לנכות ממשכורתו של המטפל הוצאות בשיעור שלא יעלה על 25% וזאת בהתאם לחוק ותקנות עובדים זרים. בשום מקרה, לא תהא המשכורת החודשית הבסיסית נמוכה מסכום של 3618.75 שקלים חדשים.

The payment will be processed through

התשלום יבוצע באמצעות

4. WORKING Days/hours and their noting:

4. ימי עבודה, שעות עבודה - ורישום

-days of employment will be 6 days a week, as a full time job (8 hours per day) employer's house. The law of working and resting hours, 1951 will not effect on the employment of the employee, accordance with the Supreme Court ruling.

- ימי עבודתו של העובד יהיו שישה ימים בשבוע, ועבודתו תהיה בהיקף של משרה מלאה (8 שעות עבודה ביום חול).

ככל שהעובד, העובד בבית המעסיק, עבד שעות נוספות, מעבר לאמור לעיל, לא יחול על העסקה זו תשלום שעות נוספות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951, וזאת בהתאם לפסיקת בית המשפט העליון.

5. SLEEP, REST AND MEAL PERIODS: The Employer shall allow the Caregiver eight (8) consecutive rest hours between two working days (except for occasional special care cases) and reasonable rest and meal periods in between work hours. The caregiver will be given a ¼-hour break for eating and resting during a working day.

5. שינה, מנוחה ומועדי ארוחת: המעביד יאפשר למטפל שמונה (8) שעות הפסקה רצופה בין שני ימי עבודה, (להוציא מקרים אשר מתרחשים מדי פעם של צורך במתן טיפול מיוחד) ומנוחה סבירה ומועדי ארוחות אשר יתקיימו בין שעות העבודה.

העובד יהיה זכאי להפסקה של 3/4 שעה לצורך ארוחה ומנוחה במהלך יום העבודה.

There should be a written record of the employee's working hours and absences from work, due to holidays/sickness/other reasons.

יש לנהל רישום של השעות בהן מועסק העובד וכן רישום בנוגע לימי היעדרות של העובד מהעבודה בגין חופשה/מחלה/כל סיבה אחרת.

6. RESTING DAY: Under the Hours of work and rest Law, workers are entitled to a weekly rest period of at least 36 hours, which should include either Friday, Saturday or Sunday. As per relevant case law, the above 36 hour rule may not apply to live-in caregivers, who must nonetheless receive a weekly day of rest of

6. מנוחה שבועית: על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 עובד זכאי לתקופת מנוחה שבועית של 36 שעות לפחות, אשר חייבת לכלול או את יום שישי, או את יום שבת או את יום ראשון. בהתאם לנקבע בחוק, אורך יום המנוחה השבועי כמפורט לעיל לא

at least 25 hours..

יחול בהכרח לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, אולם בכל מקרה עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית של לפחות 25 שעות. גמול עבור עבודה במנוחה שבועית – 150%.

7. ACCOMODATION AND FOOD: The Employer shall provide the Caregiver with adequate accommodation for the entire employment period and until seven days after the end of the employment period. The Employer will deduct accommodation costs and the relative share of related accommodation expenses from the Caregiver's salary in accordance with Regulations.

7. מגורים ומזון: המעביד יספק למטפל מגורים הולמים לכל תקופת העסקתו של העובד ועד לשבעה ימים לאחר תום תקופת העסקה. המעסיק ינכה משכר העובד את עלות המגורים וכן את החלק היחסי מההוצאות הנלוות למגורים בהתאם לתקנות.

The Employer will provide the Caregiver with proper meals with the option on the part of the Caregiver to get the equivalent value of the cost of food according to the Ramona Cabrera rule.

המעסיק יעניק לעובד ארוחות נאותות לצד האופציה אשר תהיה בידי המטפל לקבל את הערך השקול של עלות המזון, בהתאם להלכת רמונה קבררה.

8.ANNUAL VACATION/HOLIDAY PAY: the Caregiver will be entitled for vacation in coordination with the Employer and in accordance with work needs. It should be emphasized that the Caregiver would not be able to exceed the quota of allowed accumulative vacation days beyond the provisions of the Law of Vacation and Resting Hours, 1951.

8. חופשה שנתית: העובד יהא זכאי לקבלת חופשה בתיאום עם מעבידו, ובהתאם לצרכי העבודה..

יודגש כי העובד לא יוכל לצבור ימי חופשה מעבר לצבירה המותרת בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.

9. MEDICAL INSURANCE: The Employer shall, at his expense, regularize the Caregiver's medical insurance during the entire period of employment. The set/basket of health services that should be included in the medical insurance is determined by the ordinance.

9. ביטוח רפואי: המעביד, על חשבונו, יסדיר את הביטוח הרפואי הפרטי של המטפל במהלך תקופת העסקה כולה. סל הטיפולים שחייב להיות כלול בביטוח הרפואי נקבע בצו.

העובד מאשר בזאת כי קיבל לידי סיוע של פוליסת הביטוח, בו מופיעים פרטי הביטוח והיכן נעשה.

The employee confirms the receipt a summary of the insurance policy, including the insurance details and the issuing party.

יודגש כי המעביד יהא ראשי לנכות משכר העובד את עלות דמי הביטוח הרפואי כקבוע בתקנות עובדים זרים, ולא יותר מ-**124.73** בחודש.

It should be emphasized that the Employer shall deduct the Medical Insurance costs from the employee's salary as written in the foreign workers regulations and will not exceed **124.73**NIS per month.

10.תשלום דמי הבראה – בתום שנה לעבודתו, יהא זכאי העובד לתשלום דמי הבראה בהתאם לותק שלו אצל המעסיק, ובכפוף להוראות צו ההרחבה בעניין דמי הבראה.

10.CONVALESCENCE PAY – after one year of employment, the Caregiver will be entitled for convalescence pay based on his period of employment by the Employer, and subject to the provisions of the extension ordinance regarding Convalescence Pay.

11. ימי מחלה: ע"פ חוק דמי מחלה עובד שנעדר עקב מחלה ע"פ אישור של רופא זכאי לקבל ממעסיקו "דמי מחלה". דמי המחלה הם מלוא השכר לו זכאי העובד לו היה עובד באותה תקופה והם משולמים כך –

11. SICK PAY: according to the sick pay law, an employee who does not attend work due to sickness, confirmed by a physician, will be entitled for a "sick pay" received from the employer. The sick pay equals to the full salary that the employee had been entitled for, had he worked for the same period. The sick pay is processed as follows:

החל מהיום הרביעי להיעדרות – כל ימי דמי המחלה

Starting from the fourth absence day- full sick pay for all days
For the 2nd and 3rd absence day- 50% of the sick pay
For the 1st absence day-, the employee is not entitled for any payment.

בעד הימים השני והשלישי להיעדרות- מחצית מדמי המחלה

בעד היום הראשון – אין זכאות לתשלום

The entitlement period shall not accumulatively exceed 1.5 days per a full working month or 90 days overall. The sick pay is deemed a salary for all intents and purposes.

תקופת הזכאות לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא ולא יותר מ 90. דמי המחלה נחשבים כשכר לכל עניין.

12.Holiday pay:The Caregiver will be entitled for 9 holidays for Israel holidays, or holidays celebrated in his/her religion, in accordance with the provisions of the extension ordinance regarding holiday fees, provided that the employee does not work on holidays.

12. דמי חגים – העובד יהיה זכאי ל 9 ימי חג בשנה, בימי חג ישראל או לחילופין בימי חג הנחגגים לפי דתו, בהתאם להוראות צו ההרחבה בעניין דמי חגים, וזאת אם אינו עובד בימי החג.

העובד מבהיר בזאת כי הוא בוחר לחגוג ימי חג בהתאם לחגים לפי דתו / דת המעסיק, מצ"ב רשימת ימי החג עובד לא יהיה זכאי לתשלום תמורת ימי חג החלים בשבת. ככל שהעובד עבד בימי החג, יהיה זכאי לתמורה בשיעור של 150% לכל שעת עבודה, וחלות על העסקה בחג אותן הוראות שחלות בהעסקה ביום המנוחה השבועי.

The Caregiver hereby clarifies that he chooses to celebrate holidays of the Caregiver's/Employer's religion._____. Attached is the list of holidays.

The employee shall not be paid for holidays that coincide with Saturdays. An employee who works during holidays shall be entitled for a 150% salary for the overall working hours. Employment during holidays is subject to the regulations that apply to employment during weekly rest.

13. **SEVERANCE PAY:** the Employer will pay the Caregiver severance pay Accordance with the provisions of the law.

13. **פיטורין:** המעביד ישלם למטפל, פיצויי פיטורין בהתאם להוראות הדין.

14. **TERMINATION:** Termination of work by any party is subject to the directives of advance notice law regarding resignation and dismissal.

14. **סיום העבודה:**

הפסקת העבודה ע"י מי מהצדדים כפופה להנחיות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.

A. **Termination by Employer.** The Employer may terminate this contract with the foreign worker. The Employer is obligated to notify the Caregiver in advance regarding his intention to dismiss the Caregiver according to the dates set forth by law and the Caregiver's employment period.

א. **סיום העבודה על ידי המעסיק.** המעסיק רשאי להביא לסיומו של חוזה עם העובד הזר. המעסיק חייב לעובד הודעה מוקדמת על כוונתו לפטר את העובד לפי המועדים הקבועים בדין ובהתאם לוותק של העובד.

B. **Termination by Caregiver.** The Caregiver is entitled for terminate the contract herein. Work termination is subject to advance notice procedure: A caregiver who was employed for more than 7 days MUST give prior notice in writing to the employer and the private employment office. The employee should submit a written advance notice before resignation, based on employment period: for work period between 7 days to 3 months: 7 days' notice, from 3 to 6 months: 14 days, from 6 to 12 months: 21 days, over one year – one month notice.

ב. **סיום העבודה על ידי המטפל.** המטפל רשאי להפסיק עבודתו אצל המעסיק בכפוף לנוהל הודעה מוקדמת: עובד שהועסק 7 ימים ומעלה ומעוניין לסיים את עבודתו חייב בהודעה מוקדמת למעסיק וללשכה הפרטית דרכה הועסק. על העובד לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם התפטרות, בהתאם לזמן שהועסק: מ-7 ימים ועד 3 חודשים- 7 ימים, מ-3 חודשים ועד 6 חודשים- 14 ימים, מ-6 חודשים ועד שנה- 21 ימים, לאחר שנה- חודש אחד.

Notice should be given in writing and should specify the date on which termination comes into force. Not providing notice as stated will incur deduction from the Caregiver's last wages due to not providing advance notice as instructed by law. The deduction equals to the salary that would have been paid to the employee who had to submit the advance notice and continue working.

ההודעה צריכה להיות בכתב, בה יצוין מועד כניסה לתוקף של יום ההתפטרות. אי מתן הודעת התפטרות כאמור, עלולה לגרור ניכוי משכרו האחרון של העובד בגין אי מתן הודעה מוקדמת כמתחייב בדין, שהוא שווי השכר שהיה משולם לעובד בתקופה שהיה צריך לתת את ההודעה המוקדמת ולהמשיך לעבוד.

על העובד היוזם את הפסקת העבודה, להודיע על כך מיד לרשות ההגירה ולהסדיר את המשך אשרה השהיה שלו בישראל.

The employee who intends to terminate his work period should immediately inform the immigration authority and regularize the remaining period of the residence permit in Israel.

15. **CONTRACTUAL RENEWAL:** This contract is automatically renewed for an additional year, unless a formal notice regarding termination of employee-employer relations has been given by any of the parties.

15. **חידוש החוזה:** חוזה זה מוארך לשנה נוספת באופן אוטומטי, אלא אם ניתנה הודעה מפורשת מטעם הצדדים, לפיה מסתיימים יחסי העבודה בין הצדדים.

16. **SETTLEMENT OF DISPUTE:** Any dispute arising from this contract may be conciliated by the law and the competent or appropriate authority in Israel.

16. **יישוב סכסוכים:** כל סכסוך אשר נובע מחוזה זה יוסדר על ידי הערכאות המוסמכות.

17. **OTHER PROVISIONS:** (a) The Caregiver shall work solely for the Employer. The Employer shall in no case require the Caregiver to work in another residence or be assigned in any commercial, industrial, or agricultural enterprise; (b) No deductions of any amount from the regular salary of the Caregiver shall be allowed other than compulsory contributions required by law.

17. **הוראות אחרות:** (א) המטפל יעבוד אך ורק עבור המעביד. בשום מקרה לא ידרוש המעביד מן המטפל לעבוד בבית אחר או להיות מופעל במיזם מסחרי, תעשייתי או חקלאי; (ב) לא תותר קיומם של כל ניכויים מסכום המשכורת הקבועה של המטפל זולת אותם ניכויים שהם בגדר חובה כפי שנקבע עפ"י חוק.

18. **PENSION:** by extension ordinance from 2008, every worker in Israel is entitled for monthly sums allocated by his employer for pensionary savings.

18. **פנסיה** - על פי צו הרחבה משנת 2008, זכאי כל עובד בישראל כי יפרשו לטובתו כספים מדי חודש עבור חסכון פנסיוני.

החל מיולי 2016 על המעסיק להפריש לטובת העובד 12.25% מתוכם 6% לטובת פיצויים ו- 6.25% לטובת גמל.

As of July 2016 the employer to set aside in favor of the employee 12.25%, of which 6% in favor of compensation now

על פי הנחיות משרד הכלכלה, ובהעדר תקנות המייסדות קרן

wish to 6.25% in favor of the funds.

In accordance with provisions by the Ministry of Economy, and due to the lack of regulations that provide a basis for allocated fund for provisions, the pensionary savings should be transferred to a dedicated account that will be opened for this purpose and will be known to the employee, employer and any third party that is eligible for receiving relevant information.

The funds will be transferred and accumulated accumulated in the account to the employee upon employment termination.

19. Loans/payment on account/other- any payment which the employee and employer agree upon, which the employer provides, and the employee pay back- should be noted before the payment is processed, in practice and not in retrospect, in a language that the employee understands.

20. The pertinent laws of Israel shall govern other terms and conditions of employment.

21. An employee who intends to file a complaint or obtain additional information regarding rights/obligations of foreign workers and their employers can contact Foreign Workers Rights Commissioner at the Ministry of Economy, Mrs. Eris Maa'yan, at 53 Salame St. Tel-Aviv, Tel: 03-7347230, Fax; 03-7347269.

In witness whereof, the parties having read and understood all the provisions of this contract hereby freely manifest their full acceptance of terms, conditions and conveyance embodied herein, by their respective signatures.

Signed by the Employer on this _____ day of _____ at _____.

CAREGIVER/ מטפל:

Signature/חתימה: _____

Name/שם: _____

Date Signed/תאריך החתימה: _____

ייעודית לצורך ההפרשות, יש להפריש כספים לפנסיה כחוק לחשבון ייעודי שייפתח לצורך צבירת כספים ותהיה ברורה זהותו לעובד, למעסיק ולכל גורם המוסמך לקבל מידע בנושא.

הכספים יופרשו וייצברו בחשבון עד למועד שבו העובד יסיים עבודתו.

19. הלוואות/מפרעות/אחר – כל תשלום שיוסכם בין העובד למעסיק כי המעסיק יישא בהם, וכי העובד יחזיר למעסיק – יש לסכם בכתב לפני ביצוע התשלום בפועל ולא בדיעבד, בשפה שהעובד מבין.

20. הדין החל במדינת ישראל הוא שיחול באשר לתנאים אחרים של העסק

21. עובד המעוניין להתלונן או לקבל הסברים נוספים בנוגע לזכויות/חובות של עובדים זרים ומעסיקיהם יוכל לפנות לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה, הגב' איריס מעיין, בכתובת רח' סלמה 53 ת"א בטלפון – 03-7347230 בפקס 03-7347269

ולראיה בזאת, הצדדים לאחר שקראו והבינו את כל ההוראות של חוזה זה, מבטאים באופן חופשי את מלוא קבלת התנאים וההעברה המגולמת כאן, על ידי חתימותיהם בזאת.

נחתם על ידי המעסיק _____ ביום _____ לשנת _____ במקום _____.

EMPLOYER/ מעביד:

Signature/חתימה: _____

Name/שם: _____

Israeli I.D. No./ת.ז. ישראלית מס.: _____

ISRAELI MANPOWER AGENCY/ בישראל כ"א סוכנות

Signature/חתימה: _____

Name/שם: _____

Position/תפקיד: _____

Date Signed/תאריך החתימה: _____