

इजरायलमा दिर्घकालीन सेवा सुविधाका सहायक कामदारहरुको रोजगारी सम्झौता मापदण्ड	Standard Employment Contract for Auxiliary Workers in Long Term Care Facilities in the State of Israel	חוזה העסקה סטנדרטי לעובדי כוח עזר במוסדות לסייעוד ארוך טווח במדינת ישראל
यो रोजगारी सम्झौता निम्न द्वारा कार्यन्वयन र प्रविष्ट गरियो: रोजगारदाता ----- दर्ता नम्बर ----- ठेगाना ----- कानुनी प्रतिनिधि श्री/श्रीमती द्वारा ----- कार्य शीर्षक ----- मोबाइल फोन नम्बर ----- (यसपछि 'रोजगारदाता' भनेर चिनिन्छ) र सहायक कर्मचारी श्री/श्रीमती ----- ----- राहदानी नम्बर ----- ठेगाना ----- मोबाइल नम्बर ----- (यसपछि सहायक कामदार वा कामदार भनेर चिनिन्छ)	This Employment contract is executed and entered into by and between: Employer _____ Registration No.: _____ Address _____ By legal representative Mr./ Ms. _____ Job Title: _____ Cellphone number: _____ (hereinafter referred to as "the Employer") AND Auxiliary Worker Mr./Ms.: _____ _____ Passport Number: _____ Address _____ Cellphone number: _____ (hereinafter referred to as "the AW" or "the Worker")	חוזה העסקה זה נערך בין: א.המעסיק _____ מס' _____ רישום: _____ כתובת _____ על ידי הנציג משפטי, מר/ גב' _____ תיאור _____ התפקיד: _____ מספר _____ טלפון _____ נייד: _____ (יכונה להלן "המעסיק") לבין ב.עובד כוח העזר מר/גב': _____ _____ מספר דרכון: _____ כתובת: _____ מספר _____ טלפון _____ נייד: _____ (יכונה להלן "העובד")
1. रोजगारदाता र कामदार (यसपछि पार्टीहरु) निम्न नियम र सर्तहरुमा सहमत छन्: सामान्य प्रावधान यो अनुबन्ध पुलिङ्गको रुपमा लेखिएको छ तर पुरुष र महिला दुबैमा समानरुपमा लागु हुन्छ। प्रासंगिक इजरायली श्रम कानूनको प्रावधान अनुसार रोजगार सर्तमा केस-कानून, सामान्य र विशेष सामूहिक सम्झौताहरू सहित (यदि लागू भएमा) सहयोगी कामदारहरूको रोजगारी सर्तहरूमा लागू हुने विस्तार आदेशहरू (यदि लागू भएमा) भन्दा यो मानक रोजगार सम्झौता र यसको परिशिष्टको प्रावधानहरू माथि छन् (यस पछि: "एसईसी")। पार्टीहरु पनि राम्रो कामको स्थितिमा सहमत हुन सक्छन्।	1.The Employer and the Worker (hereinafter: "the Parties") hereby agree to the following terms and conditions: GENERAL PROVISIONS This contract is written in the masculine form, but applies equally to both men and women. In case the employment conditions according to the provisions of relevant Israeli Labor Law, including case-law, general and special collective agreements (if applicable) and extension orders applying to employment conditions of Auxiliary Workers (if applicable), are superior to the provisions of this Standard Employment Contract and its appendices (hereinafter: "the SEC") the superior conditions shall prevail. The Parties may also agree upon superior working conditions.	1. 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 השתנאיה העסקה הפידיניהעב ודההרלוונטייםבישראל, לרבותפסיקה, הסכמיםקבוצייםכללייםומיוחדים (אמרלבנטי) וצווי הרחבה החלים עלתנאיהעסקהש לעובדיכוחעזר (אמרלבנטי), עדיפיעלאלושבחחוזהסטנדרטיזה על נספחיו (להלן: החוזה) התנאים העדיפיםיגברו. הצדדים גם רשאים להסכים עלתנאיעבודהמטיבי מ.
2. रोजगारदाता घोषणापत्र र कर्तव्यहरू	2. EMPLOYER DECLARATIONS AND DUTIES	2. הצהרות וחובות המעסיק המעסיק מצהיר בזאת, כי הוא הבעלים/המנהל של מוסד לסייעוד

<p>रोजगारदाताले यो घोषणा गर्दछ कि लामो अबधिको हेरचाह सुबिधा (यसपछि: एलटीसीएफ) को मालिक/ब्यबस्थापकले जनसंख्या तथा अध्यागमन प्राधिकरण (यस पछि: पीआईबिए) द्वारा बिदेशी सहायक कामदारलाई रोजगारी दिने मान्य अनुमति दिइएको छ।</p> <p>एलटीसीएफ भनेर लाई चिनिन्छ र शहरमा अबस्थित छ। सडक:इजरायल।</p> <p>रोजगारदाताले एलटीसीएफमा अशक्त मानिसहरूलाई हेरचाह र समन्वयको लागि जिम्मेवार र दर्ता गरिएको नर्सको सुपरिवेक्षणमा (यसपछि पर्यवेक्षण नर्स) एसईसीमा लेखिए अनुसार सहायक कामदार (यसपछि एडब्लु) लाई रोजगारी दिने अधिकार लिन्छ।</p> <p>रोजगारदाताले इजरायली ब्यबसायिक सुरक्षा र स्वस्थ मापदण्डको पालना गर्ने। साथै सुपरिवेक्षण नर्स/ वा रोजगारदाताको प्रतिनिधिले एसईसीमा उल्लेखित एडब्लुलाई निर्देशन दिन र एसईसी अन्तर्गत कर्तव्य सम्बन्धि प्रश्नहरूको जवाफ दिनको लागि व्यक्तिगत रूपमा वा टेलिफोन मार्फत यथोचित उपलब्ध हुनुपर्छ।</p> <p>रोजगारदाता संग एलटीसीएफमा व्यापार र कार्य व्यवस्था तथा नियन्त्रण गर्न प्रबन्धकिय अधिकार छ, साथै कामदारको बिशिष्ट कार्य व्यवस्था, इजरायली श्रम कानूनको साथ, केस कानून सहित सामुहिक सम्झौताहरू (लागू हुन सक्छ) र बिस्तार आदेशहरू सहित।</p>	<p>The Employer hereby declares that it is the owner/manager of a Long Term Care Facility (hereinafter: LTCF) and that it holds a valid permit issued by the Population and Immigration Authority (hereinafter : PIBA) to employ a foreign auxiliary worker in the LTCF. (hereinafter: "the LTCF").</p> <p>The LTCF is known as _____ and is located in the city of : _____ street address: _____ Israel.</p> <p>The Employer undertakes to employ the AW in a full time position (as defined below) in the LTCF, under the supervision of a registered nurse responsible for managing and coordinating Persons with Disabilities care in the LTCF (hereinafter: "the Supervising Nurse"), as set out in this SEC.</p> <p>The Employer shall comply with Israeli occupational safety and health standards. In addition, the Supervising Nurse and/or the Employer's representative shall be reasonably available in person or via the cellphone number set out above in the SEC, to direct the AW and to answer the AW's questions concerning duties under the SEC as necessary.</p> <p>The Employer has a managerial prerogative to manage and control the business and work arrangements in the LTCF, as well as the Worker's specific work arrangements, in accordance with Israeli Labor Law, including case law, collective agreements (as may apply) and extension orders.</p>	<p>आरुख טווח (להלן: "מוסדסיעודי") וכי הוא מחזיק בהיתר תקף מאת רשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "הרשות") להעסקת עובדים זרים ככוח עזר במוסד הסיעודי לפי סעיף 1'ג' לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991.</p> <p>המוסד הסיעודי ידועבשם- _____ נמצאבעיר: _____ כתובתרחוב: _____, ישראל.</p> <p>המעסיק מצהיר, כי הוא מתחייב להעסיק את העובד במשרה מלאה (כהגדרתה להלן), במוסד הסיעודי, תחת פיקוח של אחות מוסמכת האחראית על ניהול ותיאום טיפול באנשים עם מוגבלויות במוסד הסיעודי (להלן: "האחותהמפקחת"), כפי שנקבע בחוזה זה.</p> <p>המעסיק יעמוד בתקני הבטיחות והבריאות התעסוקתיים בישראל. בנוסף, האחיות המפקחת ו/או נציג המעסיק יהיו זמינים באופן סביר, אישית או באמצעות מספר הטלפון הסלולרי המופיע לעיל בחוזה, להנחות את העובד ולהשיב לעובד על שאלותיו בנוגע לתפקידים בכפוף לחוזה לפי הצורך.</p> <p>למעסיק יש פררוגטיבה ניהולית לנהל ולשלוט בהסדרים העיסוקיים וההסדרי העבודה במוסד הסיעודי, כמו גם בהסדרי העבודה הספציפיים של העובד, בהתאם לדיני העבודה בישראל, לרבות פסיקה, הסכמים קיבוציים (כפי שהם עשויים לחול) וצוויו הרחבה.</p>
<p>3. एडब्लु घोषणाहरू</p> <p>सहायक कामदार (एडब्लु) यो घोषणा गर्दछ कि एलटीसीएफको आधारमा पूर्णरूपमा एसईसीमा तोकिए बमोजिम ऊ आवश्यक पर्ने कठिन कर्तव्यहरू पूरा गर्न तयार, इच्छुक र सक्षम छ। पीआईबीए प्रक्रिया अनुसार आफ्नो पंजीकृत कानुनी रोजगार परिवर्तन गर्न वा पक्षको अधिकारबाट यस एसईसीमा यस एसईसी अन्त्य गर्नको लागि सहायक कामदारको अधिकारको अपमान बिना, सहायक कामदार करार अवधि भरि उसले केवल रोजगारदातालाई साथै यसको विस्तारहरूको (तल परिभाषित गरिएको छ) लागि मात्र काम गर्ने घोषणा गर्दछ।</p>	<p>3. AW DECLARATIONS</p> <p>The AW declares that he is ready, willing and capable of carrying out the required difficult duties as an AW in the LTCF on a full time basis in Israel in good faith as set forth in this SEC.</p> <p>Without derogating from the right of the AW to change his registered legal employment as per PIBA procedures or from the right of the sides to this SEC to bring this SEC to an end as set out hereinafter, the AW declares that during the Contract Duration (as defined below) as well as its extensions, he will work only for the Employer.</p>	<p>3. הצהרות העובד</p> <p>העובד מצהיר כי הוא מוכן, רוצה ומסוגל לבצע בתום לב את החובות הקשות הנדרשות ממנו כעובד במוסד הסיעודי, במשרה מלאה בישראל כפי שנקבע בחוזה זה.</p> <p>מבלי לגרוע מזכותו של העובד לשנות את העסקתו הרשומה כחוק 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.</p>
<p>4. सहायक कामदारका कर्तव्यहरू</p>	<p>4. AW DUTIES</p>	<p>4. תפקידי העובד</p>

<p>सहायक कामदारको कर्तव्य भनेको एलटीसीएफ मा बसोबास गर्ने शारीरिक वा संज्ञानात्मक अशक्तता भएका व्यक्तिहरूलाई (यसपछि: "पीडब्लुडीज") परिश्रमशील र दक्ष हेरचाहको सहयोग प्रदान गर्ने हो। पर्यवेक्षण नर्सको सुपरिवेक्षण र / वा निर्देशनमा, पीडब्लुडीजलाई दैनिक जीवनका गतिविधिहरू गर्न सहयोग पुर्याउन, पीडब्लुडीजको व्यक्तिगत आवश्यकताहरूको लागि उचित र आवश्यक रूपमा जस्तै कोठा, ड्रेसिङ्ग कोठा, नुहाउने कोठा सफा गर्ने, शौचालय र / वा डायपरिंग, बेडिङहरू/बेडप्यानहरू सफा गर्ने र अन्य व्यक्तिगत स्वच्छता गतिविधिहरू; ओछ्यान बनाउने र परिवर्तन गर्ने, पीडब्लुडीजलाई सहयोग गर्ने जसको गतिशील कठिनाईहरू छन् (पीडब्लुडीजलाई लिफ्टिंग, स्थानान्तरण वा ढुवानी), पीडब्लुडीजलाई व्यायाममा मद्दत गर्ने, भोजन सेवा र पीडब्लुडीजलाई खान गर्न मद्दत गर्ने, बात गर्ने र पीडब्लुडीजलाई सुरक्षित महसुस गराउने, साथ साथै कोठा र डिपार्टमेन्ट सफा र सुगन्ध राख्ने। माथिका कुरालाई अबहेलना नगरी सहायक कामदारले समय-समयमा पर्यवेक्षण नर्सलाई सहयोग पुर्याउनु पर्ने गतिविधिहरू जस्तै विभिन्न परीक्षा (जस्तै तापक्रम, नाडी र रक्तचाप मापन आदि लिने पर्यवेक्षण नर्सले दिएको निर्देशन र प्रशिक्षण अनुसार) क्रियाकलापमा सहयोग पुर्याउन आवश्यक पर्न सक्छ, साथै पीडब्लुडीको मृत्यु भएमा कुनै पनि किसिमको सहयोग आवश्यक छ। शंका हटाउन को लागी सहायक कामदारले पीडब्लुडीको सम्बन्धमा मेडिकल सम्बन्धित उपचार आफै निर्णय लिने अधिकार छैन, र जब शंका लाग्छ उसले पर्यवेक्षण नर्सको सल्लाह लिनु पर्छ र पर्यवेक्षण नर्सको निर्देशन अनुसार कार्य गर्नुपर्दछ।</p>	<p>The duties of the AW shall be to provide diligent and skilled caregiving assistance to Persons with Physical or Cognitive Disabilities (hereinafter: "the PWDs") residing in the LTCF, under the supervision and/or instruction of the Supervising Nurse, in order to assist the PWDs in carrying out their activities of daily living, as reasonably required for the personal needs of the PWDs, such as grooming, dressing, bathing/showering and cleaning, toileting and/or diapering, emptying and cleaning bedpans, and other personal hygiene activities, making and changing beds, helping PWDs who have mobility difficulties (lifting, transferring or transporting PWDs), helping PWDs exercise, serving meals and helping to feed PWDs, talking to PWDs and making them comfortable, as well as keeping rooms and departments clean and tidy, as per instructions given to the AW by the Supervising Nurse. Without derogating from the above, the AW may also be required from time to time to assist the Supervising Nurse in activities such as performing various examinations (e.g. taking temperature, pulse and blood pressure measurements etc. as per instruction and training given by the Supervising Nurse), as well as any assistance necessary in case of a death of a PWD. For the removal of doubt, the AW is not authorized to make any medical related treatment decisions on his own regarding the PWDs, and when in doubt he must consult the Supervising Nurse and act according to the Supervising Nurse's instructions.</p>	<p>תפקידי העובדהם לספק סיוע סיעודי באופן חרוץ ומיומן לטיפול באנשים עם מוגבלויות פיזיות או קוגניטיביות (להלן: "המטופלים") המתגוררים במוסד הסיעודי, תחת פיקוחה ו/או הנחייתה של האחות המפקחת, על מנת לסייע למטופלים בביצוע פעולות יומיומיות, כפי הנדרש באופן סביר בעבור צרכים אישיים של מטופלים כגון טיפוח, הלבשה, רחצה/מקלחת וניקיון, שירותים ו/או החתלה, ריקון וניקוי סירי לילה ושאר פעילויות של היגיינה אישית, הצעת המיטות והחלפת המצעים, סיוע למטופלים שיש להם קשיי ניידות (הרמה), העברה או הסעה של מטופלים), סיוע למטופלים להתעמל, הגשת ארוחות וסיוע בהאכלת מטופלים, לשוחח עם מטופלים ולגרום להם לחוש בנוח, כמו גם שמירה על חדרים ומחלקות נקיים ומסודרים, בהתאם להוראות שניתנו לעובד על-ידי האחות המפקחת. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, העובד עשוי להידרש גם מעת לעת לסייע לאחות המפקחת בפעילויות כגון ביצוע בדיקות שונות (למשל מדידת חום, דופק ולחץ דם וכולי, לפי הנחיה והכשרה שניתנו על ידי האחות המפקחת), כמו גם כל סיוע הנחוץ במקרה של פטירת מטופל. למען הסר ספק, העובד אינו מוסמך לקבל בעצמו החלטות טיפוליות כלשהן בהקשר רפואי בנוגע למטופלים, ובמקרה של ספק הוא חייב להתייעץ עם האחות המפקחת ולפעול בהתאם להוראות האחות המפקחת.</p>
<p>5. अबधि</p> <p>यस एसईसी अन्तर्गत रोजगारीको सुरु मिति निम्नानुसार हुनेछ:</p> <p>यदि यो एसईसी मजदूरले इजरायलमा काम गर्न आउनु अघि हस्ताक्षर गरिएको छ - मान्य बी / १ कार्य भिसाका साथ इजरायलमा श्रमिकको प्रवेश मिति देखि।</p> <p>जे भएपनि, यदि मजदूरले एसईसीमा हस्ताक्षर गरेको मिति पछि साठी (६०) कार्य दिन भित्र इजरायलमा प्रवेश गर्दैनन् भने यो एसईसी शून्य हुनेछ, जबसम्म पक्षले माथिको अवधिको उचित विस्तारमा सहमति जनाउँदैन।</p> <p>यदि कर्मचारी पहिले नै इजरायलमा छ भने यदि यस एसईसीमा हस्ताक्षर गरिएको छ, यदि इजरायलमा काम गरेपछि आफ्नो रोजगारदाता परिवर्तन भएको छ वा यस एसईसीको विस्तार भएको अवस्थामा - यस एसईसीमा हस्ताक्षर भएको मिति वा _____ दुई पछि।</p>	<p>5. DURATION</p> <p>The beginning date of the employment under this SEC shall be as follows:</p> <p>If this SEC is signed before arrival of the Worker to Israel - from the date of the entry of the Worker into Israel with a valid B/1 work visa. Nonetheless, if the Worker does not enter Israel within sixty (60) working days after the date of signing the SEC, this SEC shall be null and void, unless the Parties agree to a reasonable extension of the above period.</p> <p>If this SEC is signed after the Worker is already in Israel in case the Worker has changed his employer after arriving in Israel or in the case of extension of this SEC - on the date of the signing of this SEC or on _____, the later of the two.</p>	<p>5. תקופת החוזה</p> <p>תאריך תחילת ההעסקה לפי חוזה זה יהא כדלקמן:</p> <p>אם חוזה זה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - החל מתאריך כניסתו של העובד לישראל, עם אשרת עבודה תקפה מסוג ב/1.</p> <p>על אף האמור, אם העובד לא ייכנס לישראל בתוך ששים (60) ימי עבודה לאחר מועדהחתימה על חוזה זה, חוזה זה יהא בטל ומבוטל, אלא אם כן הצדדים יסכימו עלהארכה סבירה של התקופה דלעיל.</p> <p>אם חוזה זה נחתם לאחר שהעובד כבר הגיע לישראל, במקרה בו העובד החליף מעסיק לאחר שהגיע לישראל, או במקרה של הארכת חוזה זה - בתאריך החתימה על חוזה זה או ביום _____, המאוחר מביניהם.</p>

<p>यस एसईसी अन्तर्गत रोजगार अवधिको अन्त्य मिति हुनेछ:</p> <p>यदि यो सम्झौतामा कामदार इजरायलमा आगमन हुनु अघि हस्ताक्षर गरिएको छ भने - एक वर्ष कामदारको इजरायल प्रवेश गरेको मितिबाट।</p> <p>यदि यो सम्झौतामा कामदार इजरायल आइपुगे पछि हस्ताक्षर भएमा (अवस्थित एसईसीको आगमन वा विस्तार पछि नियोक्ताहरू परिवर्तन गर्ने मामलामा)-</p> <p>-----</p> <p>रोजगारीको सुरु मितिदेखि रोजगारको अन्त्य मितिसम्मको अवधिलाई "करार अवधि" को रूपमा उल्लेख गरिनेछ।</p> <p>सम्झौताको अवधि रोजगारदातालाई जारी गरिएको रोजगार अनुमति र सहायक कामदार द्वारा B / १ भिसा र कामको लाइसेन्स पीबा द्वारा जारी गरिएका सबै पीबा प्रक्रियाहरू (यसपछि: "अनुमति") बैधानिक छन्, र दुबै पार्टीहरू परमिटहरूको अवधि बढाउन आवश्यक पर्ने सबै कदमहरू चाल्न सहमत छन्।</p> <p>सम्झौताको अवधिको अन्तमा, र माथि उल्लिखित परमिटहरूको विस्तारको अधीनमा, एसईसीलाई लिखित रूपमा पारस्परिक र स्पष्ट सहमति बमोजिम प्रत्येक (१) वर्षको अतिरिक्त समयावधिको लागि विस्तार गर्न सकिन्छ कि यस एसईसीमा कुनै पनि पार्टीले यस करारलाई अन्त्य गर्न चाहेको सम्बन्धमा अर्को पक्षलाई लिखित रूपमा एक महिनाको पूर्व सूचना पठाएको छैन भने माथिका "समाप्ति र राजीनामा कानून" को धारा ५७६१ - २००१ बमोजिम अग्रिम सूचनामा तोकिएका सर्तहरू अनुसार यस एसईसी लाई अन्त्य गर्ने पार्टीको अधिकारबाट बन्चित गरिने छैन।</p>	<p>The date of the ending of the employment period under this SEC shall be:</p> <p>) If this contract is signed before the arrival of the worker to Israel - one year from the date of entry of the worker to Israel.</p> <p>) If this contract is signed after the Worker has arrived in Israel (in case of changing employers after arrival or extension of an existing SEC)- _____.</p> <p>The period from the beginning date of the employment to the ending date of the employment shall be referred to hereinafter as "the Contract Duration."</p> <p>The Contract Duration is subject to the continued validity of the Employment Permit issued to the Employer and of the B/1 Visa and Work License held by the AW, all issued by PIBA as per PIBA procedures (hereinafter: "the Permits") and both parties agree to take all required steps to extend the duration of the Permits as necessary.</p> <p>At the end of the Contract Duration, and subject to the extension of the Permits as set out above, the SEC may be extended for additional periods of one (1) year each, pursuant to the Parties' mutual and explicit consent in writing and provided that neither party to this SEC has delivered one month's prior notice in writing to the other party concerning his desire to bring this contract to an end. The above shall not derogate from the Parties' right to terminate this SEC according to the conditions stipulated in the Advance Notice for Termination and Resignation Law, 5761-2001, pursuant to "Termination" section below.</p>	<p>תאריך סיום תקופת ההעסקה תחת חוזה זה יהא:</p> <p>אם חוזה זה נחתם לפני הגעת העובד לישראל - שנה אחת ממועד כניסת העובד לישראל.</p> <p>אם חוזה זה נחתם לאחר שהעובד הגיע לישראל (במקרה של החלפת מעסיק לאחר ההגעה או הארכה של חוזה קיים) - _____.</p> <p>התקופה שנמשכת מתאריך תחילת ההעסקה ועד לתאריך סיום ההעסקה, תכונה להלן "תקופת ההעסקה".</p> <p>תקופת ההעסקה כפופה להמשך תוקפם של היתר ההעסקה שהונפק למעסיק, ושל האשרה ורישיון העבודה מסוג ב/1 המוחזקים על ידי העובד, המונפקים כולם על ידי הרשות בהתאם לנהליה (להלן: "ההיתרים"), ושני הצדדים מסכימים לנקוט את כל הצעדים הנדרשים כדי להאריך את תוקף ההיתרים לפי הצורך.</p> <p>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" להלן.</p>
<p>6. कार्यस्थल, काम हप्ता, ओभरटाइम र ब्रेकहरू</p> <p>नियमित कार्यस्थल एलटीसीएफ को ठेगानामा माथि सेट गरे जस्तै वा एलटीसीएफको कुनै अद्यावधिक ठेगाना (पछि यस: "कार्यस्थल" वा "एलटीसीएफ") हुनेछ।</p> <p>तल परिभाषित गरेजस्तै सहायक कामदारको नियमित कार्य हप्तामा छ (६) कार्य दिनहरू सम्मिलित हुनेछ, जसको अवधिमा कामदारले छ वटा (६) पालीहरू (त्यसपछि: "शिफ्ट") सम्म काम गर्नुपर्नेछ। सहायक कामदारले पूर्ण स्थितिमा बयालीस (४२) नियमित कार्य घण्टा सम्म काम गर्नेछन्।</p> <p>पालीहरू।</p>	<p>6. WORKPLACE, WORK WEEK, OVERTIME AND BREAKS</p> <p>The regular workplace will be at the LTCF's address as set out above or any updated address of the LTCF (hereinafter: "the Workplace" or "the LTCF").</p> <p>The regular work week of the AW will consist of up to six (6) working days, during which the Worker shall work up to six (6) shifts, as defined below (hereinafter: "Shift"). The AW will work a full time position consisting of forty two (42) regular working hours per week.</p> <p>Shifts. The work in the Workplace is conducted around the clock in two (2) or three (3) Shifts per every twenty four (24) hours, as follows:</p>	<p>6. מקום העבודה, שבוע העבודה, שעות נוספות והפסקות</p> <p>מקום העבודה הרגיל יהיה בכתובת המוסד הסיעודי כמוגדר לעיל או בכל כתובת מעודכנת של המוסד הסיעודי (להלן: "מקום העבודה").</p> <p>שבוע העבודה הרגיל של העובד יכלול עד שישה (6) ימי עבודה, במהלכם יעבוד העובד עד שש (6) משמרות, כהגדרתן להלן (להלן: "משמרות"). העובד יעבוד במשורה מלאה, המורכבת מארבעים ושניים (42) שעות עבודה רגילות בשבוע.</p> <p>משמרות. העבודה במקום העבודה מתבצעת מסביב לשעון, בשתיים (2) או שלוש (3) משמרות לכל עשרים וארבע (24) שעות, כדלקמן: שתי (2) משמרות לכל עשרים וארבע (24) שעות, אשר תכלולנה משמרת בוקר (_____) -</p>

कार्यस्थलमा निम्नानुसार काम गर्ने समय प्रति चौबीस (२४) घण्टामा दुई (२) वा तीन (३) शिफ्टहरू गरिन्छः

प्रत्येक चौबीस (२४) घण्टामा दुई (२) पालीहरू जसमा बिहानीको शिफ्ट (____ - ____) र रातिको शिफ्ट (____ - ____) सामेल हुने।

चौबीस (२४) घण्टामा प्रति तीन (३) पालीहरू जसमा बिहानीको शिफ्ट (____ - ____), साँझको शिफ्ट (____ - ____) र रातीको शिफ्ट (____ - ____) सामेल हुने।

प्रत्येक पालीको घण्टा समय-समयमा, रोजगारदाता द्वारा निर्धारण गरिनेछ।

कामदारले ओभरटाइम घण्टा (प्रत्येक उपदफा १० (c) तल) को लागि विशेष पारिश्रमिक पाउनेछ, र ओभरटाइम घण्टा काम र विश्राम घण्टा कानून ५७११-१-१९५१ अनुसार हुनेछ र काम छोटो पार्ने सम्बन्धमा विस्तार आदेश बजार हप्ता २०१८ अनुसार हुनेछ साथै रोजगारको अवधिमा लागू हुने कुनै पनि सान्दर्भिक कानून वा नियमन हुने।

रातिको शिफ्ट

राति १०:०० बजे देखि बिहान ६:०० बजे बिचको दुई (२) घण्टाको अवधिको शिफ्ट एक रात शिफ्ट हो। एक रात शिफ्ट सात (७) नियमित कामका घण्टा भन्दा बढी हुँदैन। शंका हटाउनका लागि, सातौँ घण्टा पछि गरिएको कुनै पनि कामलाई ओभरटाइम ठानिन्छ। थप रूपमा, रोजगारदाताले चौध (१४) दिनको अवधिमा सात (७) दिन भन्दा बढि नाईट शिफ्टमा कामदारलाई रोजगार दिन सक्दैनन्।

ओभरटाइम सीमितता।

इजरायली कानून र नियमका अनुसार, सहायक कामदारले निम्न विकल्पहरू मध्ये दुई (२) भन्दा बढीमा ओभरटाइम घण्टा काम गर्न सक्दैनः

प्रति हप्ता सोह्र (१६) घण्टा, र प्रति दिन चार (४) घण्टाओभरटाइम। यसैले ओभरटाइम सहित दैनिक शिफ्ट १२ घण्टा भन्दा बढी हुन सक्दैन, र ओभरटाइम सहित हप्तामा अन्ठाउन्न (५८) घण्टा भन्दा बढी काम हुन सक्दैन; निम्न ब्रेकडाउन अनुसार ओभरटाइम तीस (३०) घण्टा प्रति हप्ता: प्रत्येक काम दिनको अवधिमा ओभरटाइम तीन (३) घण्टा जुन कामदारको साप्ताहिक आराम दिन भन्दा अघि हुँदैन (तल परिभाषित गरिएको छ) जुन घण्टाको रकम पन्ध्र (१५) हुन्छ; कामको दिनको अवधिमा चार (४) घण्टा ओभरटाइम हुनेछ जुन कामदारको साप्ताहिक विश्राम दिन भन्दा अघि हुनेछ र कामदारको साप्ताहिक विश्राम दिनको समयमा एघार (११) घण्टा ओभरटाइम हुनेछ। यो विकल्प प्रत्येक बाह्र (१२) लगातार हप्ताहरूमा कुल पचहत्तर ७५ ओभरटाइम घण्टाको कुल क्याप्सनमा सीमित छ। रोजगारदाताले आफ्नो कामदारलाई उसको साप्ताहिक विश्राम

) Two (2) shifts per every twenty four (24) hours which will include Morning shift (____ - ____) and Night shift (____ - ____)

Three (3) shifts per twenty four (24) hours which will include Morning Shift (____ - ____), Evening Shift (____ - ____) and Night Shift (____ - ____)

The hours of each shift shall be determined, from time to time, by the Employer.

The Worker shall receive special remuneration for overtime hours (per subsection 10(c) below), and overtime hours will be calculated in accordance with the Work and Rest Hours Law, 5711-1951 and Extension Order regarding Shortening the Work Week in the Market, 2018 as well as any relevant law or regulation in force during the duration of the employment.

Night Shift. A Shift during a period of not less than two (2) hours between 10:00 pm and 6:00 am is a Night Shift. A Night Shift shall not exceed seven (7) regular working hours. For removal of doubt, any work performed after the seventh hour is considered overtime. In addition, the Employer may not employ the Worker in Night Shifts for more than seven (7) days during a fourteen (14) day period.

Overtime limitations. According to Israeli law and regulations, the AW may not work overtime hours in an amount exceeding either of the two (2) following options:

Sixteen (16) overtime hours per week, and four (4) overtime hours per day. Thus, a daily Shift may not exceed 12 hours of work, including overtime, and a work week may not exceed fifty eight (58) hours of work, including overtime; Thirty (30) overtime hours per week, according to the following breakdown: three (3) overtime hours during each work day which does not precede the Worker's Weekly Rest Day (as defined below) which amount to fifteen (15); four (4) overtime hours during the work day which precedes the Worker's Weekly Rest Day, and eleven (11) hours during the Worker's Weekly Rest Day. This option is limited to a total cap of 75 overtime hours per every twelve (12) consecutive weeks. The employer must provide the Worker with an alternative

(____) ומשמרת לילה (____) - (____);
שלוש (3) משמרות לכל עשרים וארבע (24) שעות, אשר תכלולנה משמרת בוקר (____) - (____), משמרת ערב (____) - (____) ומשמרת לילה (____) - (____);

שעות העבודה של כל משמרת תיקבענה, מעת לעת, על ידי המעסיק.

העובד יקבל תגמול מיוחד בעבור שעות נוספות (לפי סעיף קטן 10(ז) להלן), ושעות נוספות תחושבנה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ולצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, 2018, כמו גם כל חוק או תקנה רלוונטיים שיהיו בתוקף במהלך תקופת ההעסקה.

משמרת לילה. משמרת במהלך פרק זמן שלא יפחת משעתיים (2) בין השעות 22:00-6:00, היא משמרת לילה. משמרת לילה לא תעלה על שבע (7) שעות עבודה רגילות. למען הסר ספק, כל עבודה שתבוצע לאחר השעה השביעית נחשבת לשעה נוספת. בנוסף, המעסיק אינו רשאי להעסיק את העובד במשמרות לילה במשך יותר משבעה (7) ימים במהלך פרק זמן של ארבעה עשר (14) יום.

מגבלות המוסדות על שעות נוספות. על פי החוק והתקנות בישראל, העובד אינו רשאי לעבוד שעות נוספות בכמות העולה על איזו מבין שתי האפשרויות הבאות:

שש עשרה (16) שעות נוספות בשבוע, וארבע (4) שעות נוספות ביום. לפיכך, משמרת יומית לא תעלה על 12 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, ושבוע עבודה לא יעלה על חמישים ושמונה (58) שעות עבודה, כולל שעות נוספות; שלושים (30) שעות נוספות בשבוע, לפי הפירוט הבא: שלוש (3) שעות נוספות בכל יום עבודה שאינו מקדים את יום המנוחה השבועי של העובד (כהגדרתו להלן), אשר מסתכמות בחמש עשרה (15); ארבע (4) שעות נוספות במהלך יום העבודה שקדם ליום המנוחה השבועי של העובד, ואחת עשרה (11) שעות במהלך יום המנוחה השבועי של העובד. אפשרות זו מוגבלת לתקרה כוללת של 75 שעות נוספות לכל שנים עשר (12) שבועות רצופים. על המעסיק לתת לעובד שעות מנוחה חלופיות (להלן: "מנוחתפיצוי"), בתוך פרק זמן של ארבעה (4) שבועות לאחר עבודת העובד במהלך יום המנוחה השבועי שלו. מנוחת הפיצוי תהא שקולה לכמות שעות העבודה בפועל במהלך יום המנוחה השבועי של העובד, ויש לתת אותה, בעדיפות, העובד,

<p>दिनमा प्रत्येक चार (४) हप्ताको अवधिको भित्र कामदारलाई आरामको वैकल्पिक अवधि ("क्षतिपूर्तिआराम") प्रदान गर्ने पर्दछ। क्षतिपूर्ति आराम कामदारको साप्ताहिक विश्राम दिनको समयमा काम गरेको घण्टाको बराबर हुनेछ र प्राथमिकता अनुसार कामदारको साप्ताहिक विश्राम दिनमा दिईएको हुनुपर्दछ। यदि कामदारलाई २५ घण्टा वा सो भन्दा बढि क्षतिपूर्ति आराम नभएमा, रोजगारदाताले कम्तिमा २५ घण्टा सम्म विश्रामको न्यूनतम अवधिको लागि अनुमति दिने पर्दछ, त्यसपछि कामदार पूर्ण रूपमा थकित भएमा क्षतिपूर्ति विश्राम समाप्त नभएसम्म अलग र अतिरिक्त अवधिको बाँकी अवधि आराम समय दिनुपर्छ।</p> <p>माथि उल्लिखित ओभरटाइम कामको लागि दिईएको अनुमति वर्तमान र प्रासंगिक तथा सामान्य र विशिष्ट अनुमतिहरू इजरायलमा ओभरटाइम नियम बमोजिम हो, र भविष्यका कुनै पनि अनुमतिहरूलाई पनि परिवर्तन गर्न सक्दछ वा इजरायली श्रम मन्त्रालय, सामाजिक मामिला र सामाजिक सेवाहरू द्वारा जारी नियमहरू लागू हुन सक्छ।</p> <p>ब्रेकहरू</p> <p>सहायक कामदारले आराम र जलपान गर्नको लागी सक्रिय कामबाट पैतालिस (४५) मिनेट ब्रेक प्राप्त गर्नेछ, तीस (३०) मिनेट भन्दा कमको लगातार ब्रेक सहित। यस उपधारा अन्तर्गत ब्रेकलाई पारिश्रमिक गरिने छैन (जब सम्म लागू सामूहिक सम्झौतामा तोकिए बमोजिम)। यद्यपि यदि कार्यस्थलमा श्रमिकको उपस्थिति आवश्यक छ र पर्यवेक्षण नर्सले ब्रेकको बेलामा उसलाई कार्यस्थलमा रहनु आवश्यक छ भनेको छ भने यस्तो ब्रेक पारिश्रमिक हुनेछ। कार्य र आराम घण्टा कानून, ५७११-१९५१ अनुसार यदि कामदारलाई रोजगारदाताको आवश्यकताको कारणले आफ्नो पाली विभाजन गर्न अनुरोध गरियो भने विभाजन शिफ्टको अंश बीचको ब्रेक तीन (३) घण्टा भन्दा बढि लामो समय सम्म रहँदैन। एक शिफ्ट र अर्को बीचमा आठ (८) घण्टा भन्दा कमको ब्रेक हुने छैन।</p>	<p>period of rest ("Compensatory Rest") within a period of four (4) weeks following the Worker's work during his Weekly Rest Day. The Compensatory Rest shall be equivalent to the amount of hours worked during the Worker's Weekly Rest Day and should be given, preferably, during the Worker's Weekly Rest Day. If the Compensatory Rest due to the Worker amounts to 25 hours or more, the employer must allow for a minimum period of rest amounting to 25 consecutive hours, followed by separate and additional periods of rest until the total Compensatory Rest due to the Worker is exhausted in full.</p> <p>The above mentioned is pursuant to the current and relevant general and specific permits in force for overtime work in Israel, and may be subject to change pursuant to any future permits or regulations issued by the Israeli Ministry of Labor, Social Affairs and Social Services, as may apply.</p> <p>Breaks.</p> <p>The AW will receive a forty five (45) minute break per Shift from active work for rest and refreshment, including one continuous break of not less than thirty (30) minutes. A break under this subsection shall not be remunerated (unless stipulated otherwise in an applicable collective agreement). However, if the Worker's presence at the Workplace is essential and he has been required to remain at the Workplace during the break by the Supervising Nurse, such break shall be remunerated. In case the Worker is requested to split his shift due to the Employer's need, the break between the portions of the split shift shall not last more than (three) 3 hours, in accordance with the Work and Rest Hours Law, 5711-1951. There shall be a break of not less than eight (8) hours between one Shift and the next.</p>	<p>במהלך יום המנוחה השבועי של העובד. אם מנוחת הפיצוי המגיעה לעובד מסתכמת ב-25 שעות או יותר, על המעסיק לאפשר מנוחת פיצוי מינימלית בהיקף של 25 שעות רצופות, שלאחריה תבואנה מנוחות פיצוי נפרדות ונוספות, עד למיצוי המלא של מנוחת הפיצוי הכוללת המגיעה לעובד.</p> <p>האמור לעיל הנו בהתאם להיתרים הכלליים והספציפיים הנוכחיים והרלבנטיים החלים על עבודה בשעות נוספות בישראל, והוא עשוי להיות כפוף לשינוי בהתאם להיתרים או לתקנות עתידיים שיוקנו על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בישראל, כפי שהם עשויים לחול.</p> <p>הפסקות.</p> <p>העובד יקבל הפסקה מעבודה פעילה של ארבעים וחמש (45) דקות למשמרת, לצורך מנוחה והתרענונות, כולל הפסקה רציפה אחת של לא פחות משלושים (30) דקות. הפסקה לפי סעיף קטן זה לא תשולם (אלא אם כן צוין אחרת בהסכם קיבוצי החל). עם זאת, אם נוכחותו של העובד במקום העבודה היא חיונית והוא נדרש להישאר במקום העבודה במהלך ההפסקה על ידי האחות המפקחת, העובד יתקבל לתשלום בגין הפסקה כזו. במקרה שהעובד יתבקש לפצל את המשמרת בשל צורך של המעסיק, ההפסקה בין חלקי המשמרת המפוצלת לא תימשך יותר משלוש (3) שעות, בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. בין משמרת אחת למשמרת הבאה אחריה, תהיה הפסקה של לא פחות משמונה (8) שעות.</p>
<p>7. हप्ताको आराम दिन, छुट्टि दिन र छुट्टी</p> <p>साप्ताहिक आराम दिन। सहायक कामदार कम्तिमा पच्चीस (२५) घण्टाको लगातार काम पछि निश्चित हप्तामा निम्न दिनहरूमा आराम गर्न सक्नेछ (यस पछि: "साप्ताहिक आराम दिन"), कर्मचारीको रोजाई अनुसार: शनिबार, आइतवार वा शुक्रवार। यदि लागू भएमा कर्तव्यहरू पूरा गर्ने कामदारहरू लामो साप्ताहिक आराम दिनको हकदार हुने वा चलनचल्ती अनुसारको साप्ताहिक आराम दिन संग मिल्दोजुल्दो एक पूरक आराम दिन अवधि र/वा पूरक विश्राम दिन</p>	<p>7. WEEKLY REST DAY, HOLIDAYS AND VACATION</p> <p>Weekly Rest Day. The AW shall be entitled to a fixed weekly rest (hereinafter: "Weekly Rest Day") of at least twenty five (25) consecutive hours during one of the following days, according to the Worker's choice: Saturday, Sunday or Friday. If applicable, the Worker shall be entitled to a longer Weekly Rest Day or a supplemental rest day period compatible with the</p>	<p>7. יום מנוחה שבועי, חגים וחופשות</p> <p>יום מנוחה שבועי. העובד יתקבל ליום מנוחה שבועית קבועה (להלן: "יום מנוחה שבועי") של עשרים וחמש (25) שעות רצופות לפחות במהלך אחד מהימים הבאים, בהתאם לבחירת העובד: יום שבת, ראשון או שישי. ככלשרלבנטי, העובד יתקבל ליום מנוחה שבועי ארוך יותר, או לתקופה משלימה של יום מנוחה התואמת את יום המנוחה השבועי המקובל ו/או לתקופה משלימה</p>

अवधि दिनको हकदार हुनेछ। यसैले कामदारले _____ लाई साप्ताहिक आराम दिनको रूपमा छनौट गर्दछ।

माथि उल्लेख गरिएता पनि जब रोजगारदातालाई आवश्यकता हुन्छ रोजगारदाताले साप्ताहिक कार्यतालिका परिवर्तन गर्न वा कामदारले साप्ताहिक विश्राम दिनमा काम गर्नुपर्ने निर्णय गर्ने अधिकार छ र कामदारलाई माथि उल्लेखित (उपधारा ६ (ई)) र तल उल्लेखित (उपधारा १० (डी)) को रूपमा विस्तृत रूपमा क्षतिपूर्ति दिइनेछ।

छुट्टीहरू। जब छुट्टीहरू साप्ताहिक आराम दिनसँग मेल खाँदैन तब सहायक कामदारलाई उसको धार्मिक / राष्ट्रिय बिदाको लागि वा इजरायली धार्मिक / राष्ट्रिय बिदाको लागि (मजदुरको विकल्प अनुसार लिखित रूपमा निर्दिष्ट गर्न) (यस पछि: "छुट्टी") नौ (९) दिन भन्दा बढी भुक्तान बिदाको दिनको छुट अधिकार दिइने छैन। बिना शंका छुट्टीहरू कामदारको वार्षिक भुक्तानी बिदाको भागको रूपमा गणना गरिने छैन। तल निर्दिष्ट गरिएको (उपधारा D) अनुसार छुट्टीहरू (वा तिनीहरूको एक भाग) कामदारको साप्ताहिक आराम दिन संग मिल्छ भने कामदार वैकल्पिक छुट्टी वा बढि पारिश्रमिकको लागि योग्य हुँदैन।

वार्षिक भुक्तानी बिदा। प्रत्येक वर्षको पात्रो अनुसार सहायक कामदार वार्षिक भुक्तान बिदाको हकदार हुनेछ (पछि: "छुट्टी")। छुट्टीका दिनहरूको संख्या जसको लागि सहायक कामदार योग्य छ त्यो वार्षिक छुट्टी कानून ५७११ - १९५१ मा तोकिएको र प्रत्येक वर्षमा सहायक कामदारले काम गरेको अन्तराल अनुसार गणना गरिनेछ। पहिलो पाँच वर्षको रोजगारीको लागि सहायक कामदार सोह्र (१६) भुक्तानी बिदाका दिनहरूको लागि योग्य हुनेछ (चौध (१४) दिन बराबर साप्ताहिक आराम दिन सहित)। रोजगारदाताले आफ्नो आवश्यकता अनुसार छुट्टी मितिहरू तय गर्न सक्छ, र छुट्टी एक समयमा दिइनेछ, पार्टीहरू र कामदार समितिले अन्यथा सहमति नगरेसम्म (यदि कार्यस्थलमा त्यस्तो अवस्थित छ भने) एक पटकमा सात (७) दिन भन्दा बढी छुट्टी दिइनेछ।

रोजाई को दिन। रोजगारदातासँग बिदाको मिति समन्वयको बारेमा उपधारा (d) को प्रावधानको बाबजुद प्रत्येक पात्रो वर्षमा सहायक कामदारले उसको आफ्नो छनौट र त्यस्ता समन्वयको आवश्यकता बिना नै (पछि: "विकल्पका दिनहरू") माथिल्लो दुई दिन (२) लिन सक्दछ (जसमध्ये कानूनमा सूचीबद्ध उत्सव / विशेष दिनहरू मध्ये एउटा वार्षिक छुट्टी हुनुपर्दछ)। सहायक कामदारका रोजाईका दिनहरू कमसेकम तीस (३०) दिनको भन्दा पहिले रोजगारदातालाई सूचित गरेर लिन सक्दछ।

customary weekly rest day and/or supplemental rest day period given to other workers fulfilling similar duties to the Worker in the Workplace. The Worker hereby chooses _____ as his Weekly Rest Day.

Notwithstanding the above, when the Employer's needs so require, the Employer is entitled to change the weekly working schedule or to decide that the Worker should work on his weekly rest day, and the Worker shall be compensated as detailed above (subsection 6(e)) and below (subsection 10(d)).

Holidays. The AW shall be entitled to no more than (nine) 9 paid days of leave for his religious/national holidays or for Israeli religious/national holidays (according to the Worker's choice, to be specified in writing) (hereinafter: "the Holidays"), when the Holidays do not coincide with the Weekly Rest Day. For the avoidance of doubt, the Holidays will not be counted as part of the Worker's annual paid Leave, as specified below (subsection d). In addition, should the Holidays (or part of them) coincide with the Worker's Weekly Rest Day, the Worker shall not be eligible to alternate days of leave or increased remuneration.

Annual Paid Leave. The AW will be entitled to a yearly paid vacation (hereinafter: "Leave"), per each calendar year. The number of vacation days for which the AW is eligible will be as set out in the Annual Leave Law, 5711-1951, and will be calculated according to the length of time the AW has been employed during each calendar year. For the first five years of employment the AW will be eligible for sixteen (16) paid vacation days yearly (equivalent to fourteen (14) days not including the Weekly Rest Day). Leave may be taken by the AW after coordinating the dates of such with the Employer at least fourteen (14) days in advance. The Employer may fix Leave dates according to the needs of the Employer, and Leave will be given at one time, unless agreed otherwise by the Parties and the workers' committee (if such exists in the Workplace), provided that not less than seven (7) days of leave will be given at one time.

Days of Choice. Notwithstanding the provisions of subsection (d) above concerning coordination of Leave dates

מקובלת של יום מנוחה הניתנת לעובדים אחרים הממלאים חובות דומות לאלו של העובד במקום העבודה. 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, אולם החליט כי על העובד לעבוד ביום המנוחה השבועי שלו, והעובד יפוצה כמפורט לעיל (סעיף 6(ה)) ולהלן (סעיף 10(ד)).

הגים. העובד יהא זכאי ללא יותר מתשעה (9) ימי חופשה בתשלום 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 (סעיף 6(ד)). בנוסף, במקרה שהחגים (או חלק מהם) חלים ביום המנוחה השבועי של העובד, העובד לא יהא זכאי לימים חלופיים של חופשה או לתגמול מוגדל.

חופשה שנתית בתשלום. העובד יהא זכאי לחופשה שנתית בתשלום (להלן: "חופשה"), לכל שנה קלנדרית. מספר ימי החופשה להם זכאי העובד יהיה כמוגדר בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, והוא יחושב בהתאם למשך הזמן בו הועסק העובד בכל שנה קלנדרית. בחמש שנות העבודה הראשונות, יהא העובד זכאי לששה עשר (16) ימי חופשה בתשלום מדי שנה (השקולים לארבעה עשר (14) ימים לא כולל יום המנוחה השבועי). 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 בהוראות סעיף 6(ד) 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 בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951), בהתאם לבחירת העובד וללא צורך בתיאום כאמור (להלן: "ימי בחירה"). העובד

<p>अर्जित छुट्टी दिनहरू। पार्टीहरु सहमत हुन सक्छन् कि सहायक कामदारले प्रति पात्रो बर्षमा केवल सात (७) छुट्टी दिन लिन सक्दछ र प्रयोग नभएको भुक्तान वार्षिक छुट्टी दिनहरू लगातार दुई (२) वर्ष भित्र प्रयोग गर्न सकिन्छ (यसपछि: "अर्जित छुट्टी दिनहरू")। यदि सहायक कामदारले उसका अर्जित छुट्टी दिनहरू प्रयोग गरेको छैन भने कामदारको रोजगारको अन्त्यमा उसले रोजगारदाताबाट मौद्रिक क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न योग्य हुनेछ, ती अप्रयुक्त अर्जित छुट्टी दिनहरूको लागि वार्षिक छुट्टी दिनहरू कानून, ५७११-१९५१ भित्र राखिएको छ।</p>	<p>with the employer, in each calendar year the AW may take two (2) of his above Leave days (one of which must be one of the festive/special days listed in the Annual Leave Law, 5711-1951), according to the AW's choice and without need for such coordination (hereinafter: "Days of Choice"). The AW may take Days of Choice subject to notifying the Employer of such at least thirty (30) days prior to the Days of Choice.</p> <p>Accrued Vacation Days. The Parties may agree that the AW may take only seven (7) vacation days per calendar year and accumulate the unused paid annual vacation days to be used within two (2) consecutive years (hereinafter: "Accrued Vacation Days"). If the AW has not used his Accrued Vacation Days, he will be eligible to receive monetary compensation from the Employer for those unused Accrued Vacation Days at the end of the Worker's employment, as set out in the Annual Leave Law, 5711-1951.</p>	<p>रशायी לקחת ימי בחירה בכפוף להודעה למעסיק, שלושים (30) ימים מראש לפחות לפני ימי הבחירה.</p> <p>צבירת ימי חופשה. הצדדים רשאים להסכים כי העובד יוכל לקחת רק שבעה (7) ימי חופשה בשנה קלנדארית, ולצבור אתימי החופשה השנתיים בתשלום שלא נוצלו בתוך שנתיים (2) רצופות (להלן: "ימי חופשה צבורים"). אם העובד לא ניצל את ימי החופשה הצבורים שלו, הוא יהא זכאי לקבל פיצוי כספי מהמעסיק בעבור ימי חופשה אלו שלא נוצלו בתום העסקת העובד, כפי שנקבע בחוק חופשה שנתי, התשי"א-1951.</p>
<p>8. चिकित्सा बीमा र बिरामी भुक्तानी</p> <p>चिकित्सा बीमा। रोजगारदाताले कामदारलाई रोजगारको अवधिको लागि निजी मेडिकल बीमा प्रदान गर्नेछ जसले विदेशी कामदार अध्यादेशमा ५७६१-२००१ (यसपछि: "अध्यादेश") सबै सेवाहरू समावेश गर्दछ (कर्मचारीका लागि स्वास्थ्य सेवाहरूको बास्केट)।</p> <p>आवश्यक फारमहरू वा मेडिकल बीमा नीतिको वैधता विस्तार गर्न कामदार पूर्ण रूपमा सत्यपूर्वक सहमत हुन सक्छ र कुनै पनि घोषणा पत्रमा हस्ताक्षर गर्न सक्छन वा प्रभावित गर्न सक्छ।</p> <p>कामदार इजरायलमा पुगे पछि रोजगारदाताले कामदारले बुझे भाषामा मेडिकल बीमा नीतिको प्रतिलिपि कामदारलाई दिइनेछ र रोजगारदाताद्वारा यस एसईसीमा एनेक्स ए को रूपमा संलग्न गर्ने।</p> <p>रोजगारदाताले कामदारको मासिक तलबबाट रोजगारदाताले तिरैको बिमाको लागतको एक तिहाई सम्म घटाउन सक्छ जुन प्रासंगिक इजरायली नियमहरूमा निर्धारित अधिकतम योगफल भन्दा कम हुनेछ। यो एसईसी को एनेक्स बी मा निर्धारित अधिकतम कटौती योग्य राशि इजरायली सरकार द्वारा समय समय मा अपडेट गरीन्छ।</p> <p>त्यो अध्यादेशको प्रावधानको अधीनमा कामदारले घोषणा गर्दछ कि उहाँ सचेत हुनुहुन्छ कि माथिको</p>	<p>8. MEDICAL INSURANCE AND SICK PAY</p> <p>Medical Insurance. The Employer shall provide the Worker with private Medical Insurance which includes all the services set out in the Foreign Worker Ordinance (Basket of Health Services for the Employee), 5761-2001 (hereinafter: "the Ordinance") for the duration of the employment.</p> <p>The Worker agrees to truthfully complete and sign any declaration or forms necessary for the entry into effect or for extending the validity of the Medical Insurance policy.</p> <p>A copy of the Medical Insurance policy in a language the Worker understands will be given by the Employer to the Worker and will be attached by the Employer as Annex A to this SEC, after the arrival of the Worker to Israel.</p> <p>The Employer may deduct from the Worker's monthly salary, up to a third of the cost of the insurance that the Employer paid or the maximum sum set out in the relevant Israeli regulations, whichever is lower. This maximum deductible sum set out in Annex B to this SEC is updated by the Israeli Government from time to time.</p> <p>The worker declares that subject to the provisions of the Ordinance, he is aware</p>	<p>8. ביטוח רפואי ודמי מחלה</p> <p>ביטוח רפואי. המעסיק יסדיר בעבור העובד ביטוח רפואי פרטי, הכולל את כל השירותים שנקבעו בצו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001 (להלן: "הצו") למשך תקופת ההעסקה.</p> <p>העובד מסכים למלא ולחתום בכנות, על כל הצהרה או טופס הנחוצים לכניסה לתוקף או להארכת התוקף של פוליסת הביטוח הרפואי.</p> <p>עותק של פוליסת הביטוח הרפואי בשפה שהעובד מבין, יינתן על ידי המעסיק לעובד ויצורף על ידי המעסיק כנספח א' לחוזה זה, לאחר הגעת העובד לישראל.</p> <p>המעסיק רשאי לנכות ממשכורתו החודשית של העובד עד שליש מעלות הביטוח ששילם המעסיק, או את הסכום המרבי שנקבע בתקנות הרלוונטיות בישראל, הנמוך מביניהם. סכום מרבי זה של השתתפות העובד כמפורט בנספח ב' לחוזה זה, מתעדכן על ידי ממשלת ישראל מעת לעת.</p> <p>העובד מצהיר כי בכפוף להוראות הפקודה, הוא מודע לכך שהביטוח הרפואי לעיל עשוי שלא לכסות מצבים שקדמו לתקופת הביטוח, והוא גם מודע לכך שאם חוות דעת רפואית סופית של מומחה, תקבע כי העובד לא יוכל לחזור לעבודה בהתאם לחוזה זה לאחר תשעים (90) יום של טיפול רפואי, העובד לא יוכל לקבל טיפול רפואי מלבד זה הדרוש כדי לייצב את מצבו, והוא יעבר בחזרה לארץ מוצאו, שם</p>

<p>मेडिकल बीमाले पूर्व अवस्थित सर्तहरू कभर गर्न सक्दैन र उनी त्यो पनि जान्दछन् कि यदि एक अन्तिम विशेषज्ञ चिकित्साको निर्णय अनुसार कामदार नब्बे (९०) दिनको चिकित्सा उपचार पछि यस एसईसी अन्तर्गत काममा फर्कन सक्नेछैनन्, वा कामदारले त्यो उनको अवस्था स्थिर गर्न आवश्यक बाहेक अन्य उपचार प्राप्त नगर्न सक्छ र ऊ आफ्नो मूल देश मा फिर्ता गरिनेछ जहाँ उसले आफ्नै तर्फबाट चिकित्सा उपचार प्राप्त गर्नुपर्नेछ र बीमा कभरेज अन्तर्गत होइन। कामको शिलशिलामा चोटपटक लागेमा अन्य नियम र प्रक्रियाहरू लागू हुन सक्दछन्।</p> <p>बिरामी भुक्तान। यदि बिरामीका कारण कामदारले काम गर्न सक्दैन भने त्यस्तो अनुपस्थितिको पहिलो दिनमा उसले कामबाट तलब लिने छैन। बिरामीको कारणले काम गर्न सक्नुहुन्न भनेर प्रमाणित एक चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत गरेको खण्डमा कामदारलाई रोजगारदाताले दोस्रो र लगातार तेस्रो दिन अनुपस्थित भएमा उसको दैनिक तलबको पचास प्रतिशत (५०%) भुक्तानी गर्नेछ र अनुपस्थितिको चौथो दिनबाट उसको दैनिक तलबको एक सय प्रतिशत (१००%) भुक्तानी गर्नेछ। बिरामी तलबको हक अधिकार हरेक महिनाको लागि डेढ (१.५) दिनको संचयी अवधि भन्दा बढी हुँदैन जसमा कामदारले रोजगारदाता संग अधिकतम नब्बे (९०) दिन सम्मका लागि काम गरेका थिए। यदि एक सामूहिक सम्झौताले सुधारिएको सर्तहरू टोक्छ भने जस्तै अनुपस्थितको अलग / थप दिनहरूको लागि पारिश्रमिकको लागि योग्यता र पारिश्रमिक दरहरू वृद्धि भयो भने त्यस्ता सुधारिएका सर्तहरू लागू हुन्छन्।</p>	<p>that the above Medical Insurance may not cover preexisting conditions, and he is also aware that if a final expert medical opinion decides that the worker will not be able to return to work under this SEC after ninety (90) days of medical treatment, the worker may not receive medical treatment other than that needed to stabilize his condition, and he will be transferred back to his country of origin, where he will have to receive medical treatment on his own behalf and not under the insurance coverage. Other rules and procedures may apply in case of work injury.</p> <p>Sick Pay. If the Worker cannot work due to illness, he shall not receive salary for the first day of such absence from work. The Worker shall be paid fifty percent (50%) of his daily salary by the Employer for the second and third consecutive days of absence and one hundred percent (100%) of his daily salary from the fourth consecutive day of absence, upon presentation of a medical certificate certifying that he could not work due to illness. The entitlement to sick pay shall not exceed a cumulative period of one and a half (1.5) days for every month in which the Worker was employed by the Employer, up to a maximum of ninety (90) days. If a collective agreement stipulates improved conditions such as eligibility for remuneration for separate/additional days of absence and increased remuneration rates, such improved conditions will apply.</p>	<p>יצטרך לקבל טיפול רפואי על חשבוננו ולא במסגרת הכיסוי הביטוחי. כללים ונהלים אחרים עשויים לחול במקרה של פגיעה בעבודה.</p> <p>דמי מחלה. אם העובד אינו יכול לעבוד בשל מחלה, הוא לא יקבל תשלום בעבור היום הראשון להיעדרות כאמור מהעבודה. העובד יקבל מהמעסיק חמישים אחוז (50%) משכרו היומי ביום השני והשלישי להיעדרות ברציפות, ומאה אחוז (100%) משכרו היומי החל מהיום הרביעי להיעדרות ברציפות, עם הצגת אישור רפואי המאשר כי הוא אינו יכול לעבוד בשל מחלה. הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי (1.5) בגין כל חודש בו העובד הועסק על ידי המעסיק, עד למקסימום של תשעים (90) יום. אם הסכם קיבוצי קובע תנאים משופרים, כגון זכאות לתגמול בעבור ימים נפרדים/נוספים של היעדרות ושיעורי תגמול מוגדלים, יחולו תנאים משופרים אלה.</p>
<p>9. आवास र यातायात</p> <p>आवास। रोजगारदाताले वैदेशिक कामदारलाई नियमावली (अवैध र निष्पक्ष अवस्थाहरूको आश्वासनमा निषेध) (उचित आवास) ५७६० -२००० बमोजिम रोजगारको सम्पूर्ण अवधिको लागी सहायक कामदारलाई सुरक्षित र स्वच्छ आवास प्रदान गर्ने र एसईसी अनुसार रोजगार समाप्त भए पछि कम्तिमा सात दिनसम्म आवास प्रदान गर्नेछ। रोजगारदाताले पुरुष र महिला कामदारहरूको लागि छुट्टा छुट्टै आवास को प्रबन्ध गर्ने पर्दछ अलग बाथरूम र स्नान सुविधाहरू सहित जुन भित्रबाट लक गर्न सकिन्छ।</p> <p>रोजगारदाताले सहायक कामदारलाई प्रदान गरिएको आवासको लागि र सम्बन्धित खर्चको लागि उसको तलबबाट मासिक रकम घटाउन सक्दछ। कटौती योगफल इजरायली नियमहरूमा निर्धारित अधिकतम रकम भन्दा बढी हुँदैन जुन देशको क्षेत्र अनुसार जहाँ कामदारहरु बस्ने ठाउँहरू अवस्थित छन्। यदि आवास मालिकको स्वामित्वमा छ भने</p>	<p>9. ACCOMMODATIONS AND TRANSPORTATION</p> <p>Accommodation. The Employer shall provide the AW with safe and hygienic accommodations pursuant to the Foreign Worker Regulations (Prohibition on Illegal Employment and the Assurance of Fair Conditions) (Proper Accommodations), 5760-2000, for the entire duration of the employment, and for at least seven days after the termination of the employment according to the SEC. The Employer must provide separate accommodations for male and female workers, including separate bathroom and shower facilities, which can be locked from the inside.</p> <p>The Employer may deduct monthly sums from the salary of the AW for the accommodations supplied to the AW and for related expenses. The sums deducted shall not exceed the maximum sums set out in Israeli regulations, in accordance</p>	<p>9. מגורים ותחבורה</p> <p>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 יחא רשאי לנכות עד מחצית מהסכומים המקסימליים. סכומי הניכויים האמורים מפורטים בנספח ב'</p>

रोजगारदाताले अधिकतम रकमको आधासम्म घटाउन सक्छ। माथिका कटौती यस एसईसी को एनेक्स बी मा निर्दिष्ट गरीएको छ र समय-समयमा इजरायली सरकार द्वारा अद्यावधिक गरिएको।

COVID-19 को कारण क्वारेन्टिन वा अलगावमा ।

COVID-19 महामारी अवधिमा इजरायली स्वास्थ्य मन्त्रालय द्वारा उल्लेख गरिएको अवस्थामा सहायक कामदार क्वारेन्टिन वा अलगावमा हुनुपर्दछ (यसपछि: MOH) प्रक्रियाहरू र / वा नियमहरू, रोजगारदाताले सहायक कामदारलाई दिइने आवासमा सहायक कामदार पूरा अलगाव / अवधिको लागि आवासमा रहने जसले क्वारेन्टाइन बस्न MOH द्वारा निर्देशनहरू पुरा गरेको र माथिको उपधारा (ए) बमोजिम उचित आवास सम्बन्धी नियमहरूको सर्तहरू पूरा गर्नुपर्दछ। त्यस्तो अलगावको मामलामा, रोजगारदाताले सहायक कामदारलाई दिनको तीन (३) खाना र अन्य सेवाहरू अलगाव अवधिमा प्रदान गर्दछ, र रोजगारदाताको प्रतिनिधि अलगाव / क्वारेन्टाइन अवधिमा MOH लाई सूचित गर्दै सहायक कामदार सँग दैनिक टेलिफोन सम्पर्कमा हुनेछ र यदि सहायक कामदारले कुनै पनि सान्दर्भिक लक्षणहरू रिपोर्ट गर्दछ भने सहायक कामदारलाई MOH को निर्देशनहरू अनुसरण गर्न सहयोग सहित नियमन गर्न सक्षम इजरायली अधिकारीहरूको अधिकारबाट अपमान बिना र अलगाव / क्वारेन्टाइन अलग अलग लागू गर्नुपर्छ। आवासको प्रावधानको बारेमा खर्च र माथिको अवधिमा अन्य आवश्यक सेवाहरू रोजगारदाताले वहन गर्नेछन्। शंका हटाउन को लागी यस एसईसीमा तोकिए बमोजिम तलब कटौतीको माध्यमबाट कामदारले अलगाव अवधिमा माथि उल्लिखित खर्चहरूमा भाग लिने छैन र रोजगारदाताले यी खर्चहरू पूर्ण रूपमा कभर गर्नेछन्। माथि उल्लेखित इजरायली कानून, नियम र प्रक्रियाहरूको अधीनमा छ जुन समय-समयमा लागू हुन सक्छ।

यातायात। रोजगारदाताले कामदारलाई आफ्नो बस्ने ठाउँबाट कार्यस्थल र कार्यस्थलबाट आफ्नो बासस्थान फर्कने यातायात खर्चहरू दिन्छन्।

यातायात खर्च प्रासंगिक विस्तार क्रममा विस्तृत रूपमा उल्लेख गरिए अनुसार सार्वजनिक बसमा छुटमा (यदि त्यस्तो छुट कार्ड अवस्थित छ भने) कर्मचारीको निवास स्थानबाट उसको काम गर्ने ठाउँमा कम मासिक यातायात सदस्यता टिकट, यात्रा छुट कार्डको आधारमा निर्धारित गरीनेछ।

यदि रोजगारदाताले रोजगारदाताको खर्चमा यस्तो यातायात प्रदान गर्दछ भने माथि उल्लेखित खर्चको प्रतिपूर्ति कामदारलाई भुक्तान गरिने छैन।

with the area of the country in which the accommodations are located. If the accommodations are owned by the Employer, the Employer may deduct up to half of the maximum sums. The above deductions are as specified in Annex B to this SEC and as updated by the Israeli government from time to time.

Isolation/Quarantine due to COVID-19.

During the COVID-19 pandemic period, in case of circumstances in which the AW must be in quarantine or isolation as set out in the Israeli Ministry of Health (hereinafter: MOH) procedures and/or regulations, the AW must remain for the entire isolation/quarantine period in accommodations which the Employer will provide for the AW, which must fulfill all MOH instructions for isolation accommodations as well as the conditions of the regulations concerning proper accommodations as per subsection (a) above. In case of such isolation, the Employer will provide the AW with three (3) meals daily and other services necessary during the isolation period, and the Employer's representative will be in daily telephone contact with the AW during the isolation/quarantine period, including notifying MOH and assisting the AW to follow MOH instructions if the AW reports any relevant symptoms, without derogating from the authority of competent Israeli authorities to regulate and enforce isolation/quarantine. Expenses concerning provision of the accommodations and other necessary services during the above period will be borne by the Employer. For removal of doubt, the Worker shall not participate in the aforementioned expenses during the isolation period by means of salary deductions as set out in this SEC, and the Employer will cover these expenses in full. The above is subject to Israeli law, regulations and procedures as may apply from time to time.

Transportation. The Employer will reimburse the Worker for his transportation expenses from his accommodations to the Workplace and back.

The transportation expenses will be determined according to the discounted fare on a public bus or a reduced monthly subscription ticket from the place of residence of the employee to his place of work, on the basis of a travel discount

לחווה זה וכפי שתעדכן ממשלת ישראל מעת לעת.

בידוד/הסגר בשל ה-COVID-19. במהלך תקופת מגפת ה-COVID-19, במקרה של נסיבות בהן העובד חייב להיות בהסגר או בבידוד, כפי שנקבע בנהלים ו/או בתקנות של משרד הבריאות (להלן: משרד הבריאות), על העובד להישאר במשך כל תקופת הבידוד/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 שלושה (3) ארוחות ביום ושירותים נוספים הנדרשים במהלך תקופת הבידוד, ונציג המעסיק 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 במוסדהסיעודי, וכל אימת ששירותי האוטובוסים אינם זמינים, המעסיק יארגן את הסיידורים המתאימים להסעת העובד אל מקום העבודה וממנו, על חשבון המעסיק.

<p>यदि कर्मचारीको आवास एलटीसीएफमा स्थित छैन भने र जब पनि बस सेवाहरू उपलब्ध छैनन् भने रोजगारदाताले आफ्नो खर्चमा कार्यस्थलदेखि कामदार बस्ने स्थान सम्म आउने जाने यातायातको लागि उचित व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ।</p>	<p>card, if such a discount card exists, as detailed in the relevant extension order.</p> <p>The above reimbursement of expenses shall not be paid to the Worker if the Employer provides such transportation at the Employer's expense.</p> <p>If the Worker's accommodations are not located in the LTCF, and whenever bus services are not available, the Employer shall make appropriate arrangements for the transportation of the Worker to and from the Workplace, at the Employer's expense.</p>	
<p>10. तलब र कटौती।</p> <p>तलब। यस सम्झौता अन्तर्गत आफ्नो कर्तव्यहरू वहन गर्नको लागि रोजगारदाताले कामदारलाई कुल मासिक तलब..... भुक्तानी गर्नेछन (जुन पाँच हजार तीन सय शेकेल (निश ५३००) भन्दा कम प्रति महिना हुँदैन जुन पूर्ण समय रोजगारका लागि इजरायलमा २०२० मासिक न्यूनतम ज्याला हो। इजरायलमा सम्बन्धित न्यूनतम ज्यालामा परिवर्तन भएको खण्डमा माथिको कूल तलबलाई तदनुसार संशोधन गरिनेछ कि यो लागू हुने न्यूनतम ज्याला भन्दा कम हुँदैन)।</p> <p>रोजगारदाताको दायित्व बिना पूर्वाग्रह बिना ज्याला गणनाको उद्देश्यको लागि र पूर्ण-समय स्थितिमा श्रमिकलाई रोजगार दिनको लागि:</p> <p>कुल दैनिक पारिश्रमिक २२ द्वारा विभाजित कुल मासिक तलब हुनेछ;</p> <p>कामदारको लागि कूल प्रतिघण्टा ज्याला १८२ ले मासिक तलबमा भाग गरीएको हुने।</p> <p>ओभरटाइम। यदि कामदारले रोजगारदाताको आवश्यकताका कारणले ओभरटाइममा काम गर्न आवश्यक छ भने इजरायली काम र विश्राम घण्टा कानून, १९५१ मा तोकिए अनुसार मजदुर ओभरटाइम भुक्तानीको हकदार हुन्छन र यसपछि सेट गरिए अनुरूप:</p> <p>सहायक कामदारले एक सय र एक चौथाई भन्दा कम (१२५%) एक शिफ्टको दौरान पहिलो दुई ओभरटाइम घण्टाको लागि साधारण पारिश्रमिक प्राप्त गर्नेछ, र एक शिफ्टको क्रममा सबै पछिल्लो ओभरटाइम घण्टाहरूको लागि साधारण ज्याला डेढ सय (१५०%) भन्दा कम हुँदैन।</p> <p>उपदफा (१) अन्तर्गत बढि ज्याला तिर्नको सट्टा रोजगारदाताले अर्को पालीको नियमित कामको घण्टाको समयमा सहायक कामदारले एक घण्टा आराम गर्न पाउने हक प्रदान गरिएको छ र आराम गर्ने</p>	<p>10. SALARY AND DEDUCTIONS</p> <p>Salary. In exchange for carrying out his duties under this contract, the Employer shall pay the Worker a gross monthly salary of NIS _____ (which shall not be less than five thousand three hundred Shekels (NIS 5300) per month which is the 2020 monthly minimum wage in Israel for full time employment. In case of a change in the relevant minimum wage in the State of Israel, the above gross salary shall be amended accordingly such that it shall not be less than the relevant minimum wage in force).</p> <p>For purposes of wage calculations and without prejudice to the Employer's obligations to employ the Worker in a full-time position:</p> <p>The gross daily wage will be the gross monthly salary divided by 22;</p> <p>The gross hourly wage for the Worker will be the gross monthly salary divided by 182.</p> <p>Overtime. If the Worker is required by the Employer to work overtime, due to the Employer's needs, the Worker is entitled to overtime payment as set out in the Israeli Work and Rest Hours Law, 1951, and as set out hereinafter:</p> <p>i. The AW shall receive not less than one and a quarter (125%) the ordinary wage for the first two overtime hours during one Shift, and not less than one and a half (150%) the ordinary wage for all subsequent overtime hours during one Shift.</p> <p>The Employer is entitled, instead of paying an increased wage under subsection (1) to give the AW hours of</p>	<p>10. משכורת וניכויים</p> <p>משכורת. בתמורה לביצוע תפקידיו במסגרת חוזה זה, המעסיק ישלם לעובד שכר חודשי ברוטו של _____ ש"ח (שלא יפחת מחמשת אלפים שלוש מאות שקלים (5,300 ₪) בחודש, שהוא שכר המינימום החודשי לשנת 2020 לעבודה במשרה מלאה. במקרה של שינוי בשכר המינימום הרלוונטי במדינת ישראל, שכר הברוטו דלעיל יתוקן בהתאם, כך שלא יפחת משכר המינימום הרלוונטי (התקף)).</p> <p>לצורך חישובי שכר, ומבלי לפגוע בהתחייבויות המעסיק להעסיק את העובד במשרה מלאה:</p> <p>השכר היומי ברוטו יהא השכר החודשי ברוטו מחולק ב-22;</p> <p>השכר השעתי ברוטו לעובד יהא השכר החודשי ברוטו מחולק ב-182.</p> <p>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:</p> <p>העובד יקבל לא פחות מפי אחד ורבע (125%) השכר הרגיל בעבור השעות הנוספות הראשונות במהלך משמרת אחת, ולא פחות מפי אחד וחצי (150%) השכר הרגיל בעבור כל שעת עבודה נוספת לאחר מכן במהלך משמרת אחת. המעסיק זכאי,</p> <p>במקום לשלם תשלום נוסף לעובד, לתת לעובד (1) שעות נוספות בהתאם לאמור בפסקה (1), לתת לעובד שעות מנוחה במשמרת אחרת, במקום שעות העבודה הרגילות של העובד במשמרת האחרת, ובלבד ששעות המנוחה שניתנה לא יפחתו משעה ורבע בעד כל אחת מן השעות הנוספות הראשונות שביצע העובד במשמרת, ולא פחות משעה וחצי בעבור כל שעה נוספת שביצע</p>

घण्टा एक घण्टा भन्दा कम हुँदैन र पहिलो दुई घण्टा प्रत्येक ओभरटाइमको लागि एक चौथाई शिफ्टको दौरानमा काम गर्छ र पछिल्लो ओभरटाइम घण्टा शिफ्टको बखतमा डेढ घण्टा भन्दा कम हुँदैन।

शंका हटाउनका लागि त्यस्ता घण्टा आरामको कामदारको नियमित कामका घण्टाको रूपमा गणना गरिन्छ। र कामदारले आरामको घण्टाको लागि पारिश्रमिक प्राप्त गर्नेछ।

माथिको सेक्सन ७ (a) र ७ (c) मा उल्लेख गरिए जस्तै यदि कर्मचारीले आफ्नो साप्ताहिक आराम दिन वा छुट्टीमा काम गरिएमा उहाँ साप्ताहिक आराम दिनमा काम गरेको को आफ्नो दैनिक तलबको एक सय पचास प्रतिशत (१ 150%) र दुई सय पचास प्रतिशत (२ २५०%) ले छुट्टीमा काम गर्ने दैनिक तलबको भुक्तानी पाउँछ। माथिका बुँदालाई अबहेलना नगरी यदि कर्मचारी साप्ताहिक आराम दिनमा काम गरीरहेको छ भने माथिको धारा ६ (e) (२) मा तोकिए बमोजिम रोजगारदाताले उनलाई कामदारको साप्ताहिक आराम दिनको सत्ता अतिरिक्त आरामको वैकल्पिक दिन प्रदान गर्नुपर्दछ।

तलब महिनाको अन्त्यसम्ममा भुक्तान गरिएको हुनुपर्नेछ र पछिल्लो महिनाको ९ औँ दिन भन्दा पछि हुनुहुँदैन। यदि पार्टीहरु सहमत छन् भने रोजगारदाताले कामदारलाई अग्रिम भुक्तान गर्न सक्दछन् वा अग्रिम मासिक तलबमा योगफल रकमहरू भुक्तान गर्न सक्दछन् र कामदारको तलबबाट कटौती हुनेछन् जुन तल (उपदफा h) मा निर्दिष्ट गरिएको छ।

माथिको तलब इजरायलमा कामदारको नाममा खोल्ने कामदारको बैंक खातामा जम्मा गरिनेछ जसमा कुनै तेस्रो पक्षसँग अधिकार वा वकिलको शक्ति छैन। उसको बैंक खातामा जम्मा भएको तलब पाएपछि कामदारले सम्पूर्ण वा केही अंश विदेशमा स्थानान्तरण गर्न सक्दछ।

रोजगारदाताले मजदुरहरूलाई छापिएको भुक्तान पर्चि विवरण जसमा ज्याला अंश विवरण सहित मजदूरी प्रदान गर्नेछन् जसलाई ज्याला संरक्षण कानून ५७१८ - १९५८ मा उल्लेख गरिएको छ।

अनिवार्य र अनुमति कटौती।

इजरायली कानून अनुसार अनिवार्य कटौती (आयकर र सामाजिक सुरक्षा कटौतीहरू जुन रोजगारदाताद्वारा कामदारको लागि प्रासंगिक अधिकारमा हस्तान्तरण गरिन्छ) (माथि सेट गरे अनुसार) र तलबको अग्रिम भुक्तानी घटाउन सक्छ जुन कि कामदारले बुझ्ने भाषामा यस्तो कटौती गर्न अग्रिम रूपमा सहमत भएको छ र इजरायलको कानूनमा सेट गरिए अनुसार

rest during the regular working hours of another shift, provided that the hours of rest are not less than an hour and a quarter for each of the first two overtime hours worked during a shift and of not less than an hour and a half for every subsequent overtime hour worked during a shift. For removal of doubt, such hours of rest shall be calculated as part of the Worker's regular working hours, and the Worker will receive remuneration for the hours of rest.

If the Worker is employed on his Weekly Rest Day or holiday as set out in sections 7(a) and 7(c) above, he shall be entitled to a payment of one hundred and fifty percent (150%) of his daily salary for working on his Weekly Rest Day and to a payment of two hundred and fifty percent (250%) of his daily salary for working on his holiday. Without derogating from the above, if the Worker is employed on his Weekly Rest Day, the Employer must provide him with an alternative day of rest in addition to the Worker's Weekly Rest Day, as stipulated in section 6(e)(2) above.

The salary shall be paid by the end of the month for which it is paid, and no later than the 9th day of the following month. If the Parties agree, the Employer may pay the Worker an advance or advances on the monthly salary, on earlier agreed upon dates, and the sums advanced shall be deducted from the Worker's salary as specified below (subsection h).

The above salary shall be deposited in the Worker's bank account opened in the Worker's name in Israel in which no third party has rights or power of attorney. After receipt of the salary deposited in his bank account, the Worker may transfer all or part of the salary abroad as he desires.

The employer shall provide the Worker with a printed pay slip detailing the wage components as set out in the Wage Protection Law, 5718-1958.

Obligatory and Permitted Deductions.

The Employer shall deduct from the gross salary to be paid (as set out above) obligatory deductions as per Israeli law (Income Tax and Social Security deductions which are transferred by the Employer to the relevant authority for the Worker), and may deduct advance payments of salary as well as permitted deductions as set out in Israeli law and

העובד לאחר השעתיים הנוספות הראשונות במשמרת.

למען הסר ספק, שעות המנוחה כאמור יחושבו כחלק משעות העבודה הרגילות שלהן העובד והעובד יקבל בגין שעות אלו.

אם העובד מועסק ביום המנוחה השבועי שלו או בחג, כקבוע בסעיפים 7(א) ו-7(ג) לעיל, הוא יהא זכאי לתשלום של מאה חמישים אחוז (150%) משכרו היומי על עבודה ביום המנוחה השבועי שלו, ולתשלום של מאתיים חמישים אחוז (250%) משכרו היומי על עבודה ביום החג. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, אם העובד מועסק ביום המנוחה השבועי שלו, על המעסיק לספק לו יום מנוחה חלופי בנוסף ליום המנוחה השבועי של העובד, כאמור בסעיף 6(ה)(2) לעיל.

המשכורת ששולם עד סוף החודש שעבורה היא משולמת, ולא יאוחר מ-9 לחודש שלאחר מכן. בהסכמת הצדדים, המעסיק רשאי לשלם לעובד מקדמה או מקדמות על חשבון המשכורת החודשית, בתאריכים מוסכמים מוקדמים, והסכומים המשולמים כמקדמה ינוכו ממשכורת העובד כמצוין להלן (סעיף קטן ח).

המשכורת דלעיל תופקד בחשבון הבנק של העובד, שיפתח על שם העובד בישראל, בו אין לאף צד שלישי זכויות או ייפוי כוח. לאחר קבלת המשכורת שהופקדה בחשבון הבנק שלו, רשאי העובד להעביר לחו"ל את כל המשכורת או חלק ממנה.

המעסיק ימסור לעובד תלוש משכורת מודפס, שיפרט את רכיבי השכר כפי שנקבע בחוק הגנת השכר, ח"ח-1958.

ניכוי חובה ורשות. המעסיק ינכה מהשכר ברוטו שישולם (כאמור לעיל) ניכוי חובה לפי החוק בישראל (ניכוי מסהכנסה וביטוח לאומי המועברים על ידי המעסיק לרשות הרלוונטית בעבור העובד), והוא רשאי לנכות מקדמות שכר וכן ניכויים מותרים, כפי שנקבע בחוק ובתקנות בישראל כמפורט בספח ב' לחוזה זה לענין 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.

ניכוי 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

<p>कटौतीहरू जुन एनेक्स B मा विस्तृत रूपमा नियमहरू एसईसीमा समावेश गरिएका छन् जस्तै चिकित्सा बीमा र व्यावसायिक-संगठनात्मक ह्याण्डलिंग शुल्क (यदि लागू भएमा) रोजगारदाताले मासिक तलब रकमबाट कामदार द्वारा लिइएको विशिष्ट ऋण आदि सम्बन्धित खर्चहरू रोजगारदाताले तिर्नु पर्ने कुल तलबबाट घटाउनेछ।</p> <p>आवास र सम्बन्धित खर्चको लागि तलबबाट माथिको उपदफा (h) मा निर्धारित चिकित्सा बीमा र विशिष्ट ऋण कटौतीको अनुमति दीइनेछ जुन कुनै पनि महिनामा कुल तलब को २५% भन्दा बढी हुनु हुँदैन। रोजगारको अन्तिम महिनामा, रोजगारदाताले अन्तिम तलबबाट कामदारको सबै बकाया ऋण घटाउन सक्छ र २५% सीमा लागू हुँदैन।</p>	<p>regulations as detailed in Annex B to this SEC for accommodations, related expenses, medical insurance and professional-organizational handling fees (if applicable). The Employer may also deduct from the monthly salary sums on account of specific debts owed by the Worker to the Employer, on condition that the Worker agreed in advance in writing to such deductions in a language the Worker understands.</p> <p>Permitted deductions from salary for accommodations and related expenses, medical insurance and specific debts as set out in subsection (h) above, shall not exceed 25% of the gross salary on any given month. In the final month of employment, the Employer may deduct from the final salary all outstanding debts of the Worker, and the 25% limitation will not apply.</p>	<p>לנכות מהשכרסופי את כל חובות העובד, ולא תחול המגבלה של 25%.</p>
<p>11. सुरक्षा भत्ता र सामाजिक लाभ।</p> <p>माथिको तलबको अतिरिक्त रोजगारदाताले, रोजगारदाता जुन कामदारको लागि जिम्मेवार हुन्छ उसको लागि भुक्तानी जम्मा गर्नु पर्छ जसको लागि इजरायली कानूनमा तोकिए बमोजिम सुरक्षा भुक्तानी र सामाजिक सुविधाहरूको खातिर विदेशी श्रमिक नियमावली (विदेशी श्रमिक निक्षेप) ५७७६ - २०१६ (यस पछि: "निवृत्तिभरण नियमहरू") र अनिवार्य निवृत्तिभरण विस्तार आदेश (निवृत्तिभरण संस्करण) २०११ को अनुसार र/वा कुनै पनि सान्दर्भिक सामूहिक सम्झौता निम्न अनुसार लागू हुन सक्छ:</p> <p>यस एसईसीको अवधिको प्रत्येक महिना रोजगारदाताले कामदारको नाममा पीआईबीद्वारा निरीक्षण गरिएको बैंक खातामा कामदारको मासिक रकम जम्मा गर्नेछन् (यसपछि: "विदेशी कामदार निक्षेप खाता") जुन निवृत्तिभरण विस्तार आदेशमा सेट गरिए अनुसार हाल साढे बाह्र प्रतिशत (१२.५%), निवृत्तिभरणको लागि साढे छ प्रतिशत (६.५%), र छ प्रतिशत (६%) सुरक्षा भत्ताको लागि कामदारको कुल मासिक तलबको सुरक्षा भत्ताका नियमहरूमा परिभाषित गरिए अनुसार (सुरक्षा भत्ता र राजीनामाको गणना जुन बर्खास्त मानिन्छ), ५७२४ - १९६४ जम्मा गर्नु पर्नेछ। यसका अतिरिक्त विदेशी श्रमिक निक्षेप खातामा माथिको जम्मा रकम कामदार बर्खास्त को मामला मा वा अन्य सम्बन्धित केसहरूमा (यदि लागू भएमा, सक्षम अदालतको फैसलाको अधीनमा) रोजगारदाता जसले कामदारको मासिक तलबको केवल ६ प्रतिशत (६%) माथि उपदफा (१) मा सेट गरीएको अनुसार सुरक्षा भत्ताको लागि जम्मा गरेको छैन भने त्यो रकम</p>	<p>11. SEVERANCE PAY AND SOCIAL BENEFITS</p> <p>In addition to the above salary, the Employer must deposit for the Worker payments for which the Employer is responsible, on account of severance pay and social benefits, as stipulated in Israeli law, the Foreign Workers Regulations (Foreign Workers Deposit), 5776-2016 (hereinafter: "the Deposit Regulations") and according to the Mandatory Pension Extension Order (Consolidated Version), 2011 (hereinafter: "the Pension Extension Order") and/or any relevant collective agreement, as may apply as follows:</p> <p>The employer will deposit in a bank account supervised by PIBA in the name of the Worker (hereinafter: "Foreign Workers Deposit Account") a monthly sum as set out in the Pension Extension Order, currently twelve and a half percent (12.5% - figured at six and a half percent (6.5%) for Pension and six percent (6%) for Severance Pay) of the gross monthly salary of the Worker as defined in the Severance Pay Regulations (Calculation of Severance Pay and Resignation which is Considered as Dismissal), 5724-1964 for each month of the duration of this SEC.</p> <p>In addition to the above deposits to the Foreign Workers Deposit Account, in case of the worker's dismissal or in other relevant cases (subject to the ruling of a competent court of law, if applicable), the Employer who has deposited only six (6%) of the Worker's monthly salary for Severance Pay as set out in subsection i above, will pay the Worker at the end of</p>	<p>11. פיצויי פיטורים ותשלומים סוציאליים</p> <p>בנוסף לשכר דלעיל, המעסיק חייב להפריש עבור העובד את חלק המעסיק בגין פיצויים ובגין התשלומים הסוציאליים המתחייבים כאמור בחוק הישראלי, בתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016 (להלן: "תקנות הפיקדון") ובהתאם לצו הרחבה לפנסיה חובה (נוסח משולב), 2011 (להלן: "צו הרחבה לפנסיה") ו/או בהתאם לכל הסכם קיבוצי רלוונטי, כפי שיחול, כדלקמן:</p> <p>המעסיק יפקיד בחשבון בנק בפיקוח הרשות על שם העובד (להלן: "חשבון פיקדון לעובדים זרים"), סכום חודשי כפי שנקבע בצו ההרחבה לפנסיה, בשיעור העומד כיום על שנים עשר אחוזים וחצי (12.5% - המחושבים לפי ששה אחוזים וחצי (6.5%) בגין פנסיה וששה אחוזים (6%) בגין פיצויי פיטורים) מהשכר החודשי ברוטו של העובד, כפי שהוגדר בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, בעבור כל חודש של תקופת חוזה זה.</p> <p>בנוסף להפקדות דלעיל לחשבון הפיקדון לעובדים זרים, במקרה של פיטורי העובד או במקרים רלוונטיים אחרים (בכפוף לפסיקת בית משפט מוסמך, אם רלבנטי), המעסיק שהפקיד רק שישה אחוזים (6%) מהשכר החודשי של העובד בעבור פיצויי פיטורים, כפי שנקבע בסעיף קטן (1) לעיל, ישלם לעובד בתום ההעסקה תוספת של שני אחוזים נקודה שלושים ושלוש (2.33%)</p>

<p>कामको अन्तमा कामदारलाई अतिरिक्त दुई बिन्दु तेतीस प्रतिशत (२.३३%) कामदारको मासिक तलबको पूरक बिच्छेद भुक्तानको लागि सुरक्षा भत्ता कानून, ५७२३-१९६३ को आधारमा भुक्तानी गर्नेछ।</p> <p>दुबिधा हटाउनको लागि विदेशी श्रमिक निक्षेप खाता इजरायली नियमहरू अनुसार पीआईबीए द्वारा सुपरिवेक्षण गरिएको एक बैंक खाता हो र इजरायली कानून र नियमहरू अनुसार परिभाषित पेन्सन कोष होईन।</p> <p>कामदारले पीआईबीएबाट प्राप्त रकम उनको नाममा विदेशी कामदार निक्षेप खातामा प्राप्त गर्नेछ जुन कम कानूनी कटौती हुनेछ र कामदारले समयमै पीआईबीएमा आवेदन दायर गरेको छ भने इजरायलमा स्थायी रूपमा बस्न अनुमति दिईएको समयको अन्त हुनु भन्दा पहिले इजरायल छोडेर गएको खण्डमा वा इजरायलमा बस्न विस्तारित अनुमति दिईएको छ भने वा एयरपोर्टमा उसको इजरायलबाट स्थायी बिदाइको समयमा प्राप्त गर्ने छ। यदि कामदार गैरकानूनी रूपमा इजरायलमा बढी बसेको छ भने भुक्तानीको एक अंश अवैध ओवरस्टेको प्रत्येक महिनाको लागि पीआईबीए द्वारा घटाइनेछ र छ (६) महिना भन्दा बढी ओवरस्टे गरेको छ भने कामदारले सम्पूर्ण रकम हार्नेछ। पीआईबीए प्रक्रियाहरूमा, र इजरायली कानून र नियममा लागू हुन सक्छ कि विदेशी कामदार निक्षेप कोषको बारेमा जम्मा विवरण प्राप्त गर्न सहायक कामदारले अनुप्रयोगहरू घटाउने कोसिस गर्नेछ।</p>	<p>the employment, an additional two point thirty three percent (2.33%) of the Worker's monthly salary for supplementary severance pay, in accordance with Severance Pay Law, 5723-1963.</p> <p>For removal of doubt, the Foreign Workers Deposit Account is a bank account supervised by PIBA according to Israeli regulations and is not a pension fund as defined according to Israeli law and regulations.</p> <p>The Worker will receive from PIBA the sum accrued in his name in the Foreign Workers Deposit Account, less legal deductions, after leaving Israel permanently before the end of his permitted stay or extended permitted stay in Israel, or at the airport at the time of his permanent departure from Israel, as per an application filed by the worker to PIBA in a timely manner. If the Worker overstays in Israel illegally, a portion of the Payment will be deducted by PIBA for each month of illegal unjustified overstay, and after six (6) months of such overstay the Worker will forfeit the entire sum. Details concerning the Foreign Workers Deposit Fund, deposits, AW applications, deductions etc. are set out in the Deposit Regulations, in PIBA procedures, and in Israeli law and regulations, as may apply.</p>	<p>משכרו החודשי של העובד בעבור השלמה לפיצויי פיטורים, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.</p> <p>למען הסר ספק, חשבון הפיקדון לעובדים הזרים היא חשבון בנק המפוקח על ידי הרשות על פי התקנות בישראל, והוא אינו קרן פנסיה כהגדרתה על פי החוק והתקנות בישראל.</p> <p>העובד יקבל מהרשות את הסכום שנצבר על שמו בחשבון הפיקדון לעובדים זרים, פחות ניכויים כדין, לאחר שהעובד עזב את ישראל לצמיתות לפני תום שהותו המותרת או שהותו המותרת המוארכת בישראל, או בשדה התעופה בעת יציאתו לצמיתות מישראל, בהתאם לבקשה שהוגשה על ידי העובד לרשותבעוד 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 שישה (6) חודשים של שהות יתר כאמור, העובד יפסיד את כל הסכום. פרטים הנוגעים לחשבון הפיקדון לעובדים זרים, הפקדות, בקשות של העובד ניכויים וכו', מפורטים בתקנות הפיקדון, בנהלי הרשותובחוק ובתקנות בישראל, כפי שיוחלו.</p>
<p>12. कार्यस्थलमा खाद्य र प्येय पदार्थ</p> <p>कामदारले आफ्नै खर्चमा आफ्नै खानाको व्यवस्था गर्नेछ।</p> <p>माथिको बावजुद यदि रोजगारदाताले अनुदान दिने र / वा अन्य कामदारहरूको लागि खानाको लागतमा भाग लिने चलन छ भने रोजगारदाताले कामदारको हिसाबले त्यस्ता लागतहरू वहन गर्नेछन् र रोजगारदातालाई कार्यस्थलमा परम्परागत अनुसार प्रत्येक खानाको लागि कामदारको तलब रकमबाट घटाउन अनुमति दिइनेछ:</p> <p>(१) बिहानको खाजा वा चिसो डिनरको लागि: _____।</p> <p>(२) खाजा वा तातो डिनरको लागि: _____।</p> <p>माथिको खाना रकम मजदुरको तलबबाट घटाइनेछ (उपदफा १० (i) लाई पछ्याउदै) कुनै समयावधिको लागि श्रमिक एलटीसीएफमा उपस्थित थियो भने र जबसम्म कामदारले रोजगारदातालाई लिखित रूपमा सूचित गर्दैन कि ऊ एलटीसीएफमा खाना खान चाहँदैन।</p>	<p>12. FOOD AND DRINK IN THE WORKPLACE</p> <p>The Worker shall provide for his own meals at his own expense.</p> <p>Notwithstanding the above, if it is customary for the Employer to subsidize and/or participate in the cost of meals for other employees, the Employer shall bear such costs accordingly in regard to the Worker, and the Employer will be allowed to deduct from the Worker's salary sums for each meal as is customary in the Workplace as follows:</p> <p>a) For breakfast or cold dinner: _____.</p> <p>b) For lunch or hot dinner: _____.</p> <p>The above meal sums will be deducted from the Worker's salary (pursuant to subsection 10(i) above) for any period the Worker was present in the LTCF unless the Worker has informed the Employer in writing that he does not wish to eat meals at the LTCF.</p>	<p>12. אוכל ושתייה במקום העבודה</p> <p>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, והמעסיק יורשה לנכות משכרו של העובד סכומים כנהוג במקום העבודהבעבור כל אחת מהארוחות כדלקמן:</p> <p>בגין ארוחת בוקר או ארוחת ערב קרה: _____.</p> <p>בגין ארוחת צהרים או ארוחת ערב חמה: _____.</p> <p>סכומי הארוחות דלעיל ינוכו משכר העובד (בהתאם לסעיף קטן 10(ט) לעיל) בגין כל תקופה בה נכח העובד במוסד הסיעודי, אלא אם כן העובד הודיע למעסיק בכתב כי אין ברצונו לאכול ארוחות ב מוסד הסיעודי.</p> <p>"שווי הארוחה" ייחשב להכנסת העובד לעניין מס הכנסה ומע"מ, כפי שנקבע על ידי רשויות המס בישראל.</p>

<p>इजरायल का कर अधिकारीहरु द्वारा निर्धारण गरिए अनुसार "खाना मूल्य" आयकर र v.a.t उद्देश्यको लागि श्रमिक आय मानीनेछ।</p> <p>माथिको रकमहरु सामूहिक सम्झौता (यदि लागू भएमा) सेट गरीएको रूपमा अपडेट हुनेछ।</p> <p>माथि उल्लेखित लाई अबहेलना नगरी मजदुरले लिखित कुरामा सहमत हुन सक्छन् (एक भाषामा जुन कामदारले बुझ्दछन्) कि कार्यस्थलमा कामदारले खानपिनको लागि रोजगारदाताले तिर्ने खाना र गैर-मादक पेयहरूको मूल्यमा उनको मासिक तलबको एक अंश प्राप्त गर्न सक्छ (यसपछि: "भाग")। यस्तो अवस्थामा कार्यस्थलमा खपत भएका त्यस्ता खाद्यान्न र पेय पदार्थहरूको प्रचलित / परम्परागत बजार मूल्यलाई कामदारको मासिक तलब (भागमा भुक्तानीको रूपमा) मानिनेछ र कुल इजरायली मासिक न्यूनतम ज्यालाको १० प्रतिशत (१०%) भन्दा बढी हुनु हुँदैन।</p>	<p>The "meal value" will be considered worker income for income tax and v.a.t purposes, as determined by the tax authorities in Israel.</p> <p>The above sums will be updated as set out in a collective agreement (if applicable).</p> <p>Without derogating from the above, the Worker may agree in writing (in a language the Worker understands) to receive a portion of his monthly salary in the value of food and non-alcoholic drinks paid for by the Employer to be consumed by the Worker in the workplace (hereinafter: "the Portion"). In such case, the prevailing/customary market value of such food and drinks consumed in the workplace shall be considered part of the Worker's monthly salary (as payment in kind), and the Portion shall not exceed ten percent (10%) of the gross Israeli monthly minimum wage.</p>	<p>הסכומים דלעיל יעודכנו כמפורט בהסכם קיבוצי (אם רלבנטי). מבלי לגרוע מן האמור לעיל, העובד רשאי להסכים בכתב (בשפה שהעובד מבין), לקבל חלק ממשכורתו החודשית בשווי מזון ומשקאות לא אלכוהוליים שסופקו על חשבון המעסיק לצריכה של העובד במקום העבודה (להלן: "החלק"). במקרה כזה, שווי השוק הקובע/המקובל של מזון ומשקאות כאמור הנצרכים במקום העבודה, ייחשב לחלק משכרו החודשי של העובד (כתשלום בעין), והחלק לא יעלה על עשרה אחוזים (10%) משכר המינימום החודשי ברוטו בישראל.</p>
<p>13. पोशाक</p> <p>रोजगारदाताले रोजगारदाताको खर्चमा कामदारलाई कामको लुगा प्रदान गर्नेछन्।</p>	<p>13. UNIFORM</p> <p>The Employer will provide the worker with work clothes, at the Employer's expense.</p>	<p>13. מדים</p> <p>המעסיק יספק לעובד בגדי עבודה, על חשבון המעסיק.</p>
<p>14. राष्ट्रिय बीमा संस्था</p> <p>रोजगारदाताले इजरायली कानून अन्तर्गत विदेशी सहायक कामदारलाई राष्ट्रिय बीमा संस्थानबाट उपलब्ध कभरेजको लागि कामदारको रोजगार दर्ता गराउनेछ विशेष गरी काम दुर्घटना, रोजगारदाताको दिवालियापन र मातृत्व लाभ। माथिको दर्ताको एक प्रति कामदारलाई रोजगारदाताले उपलब्ध गराउनेछ।</p>	<p>14. NATIONAL INSURANCE INSTITUTE</p> <p>The Employer shall register the employment of the Worker with the National Insurance Institute for coverage available to foreign AWs under Israeli Law, specifically, work accident, bankruptcy of the Employer, and maternity benefits. A copy of the above registration shall be provided by the Employer to the Worker.</p>	<p>14. המוסד לביטוח לאומי</p> <p>המעסיק ירשום את העסקתו של העובד במוסד לביטוח לאומי, לצורך כיסוי המגיע לעובד יסודיים על פי החוק בישראל, ובפרט תאונת עבודה, פשיטת רגל של המעסיק ודמי לידה. עותק של ההרשום ודלעיל יימסר לעובד על ידי המעסיק.</p>
<p>15. हवाई खर्चहरू</p> <p>कामदारले आफ्नो हवाई टिकटको लागि भुक्तानी गर्नुपर्नेछ साथै तलको सेक्शन २० मा सेट गरिएको बाहेक यात्रा बीमा आफ्नो मूल देश बाट इजरायलसम्म साथै उनी इजरायलबाट आफ्नो मूल देश फर्किए पछि।</p>	<p>15. AIRLINE EXPENSES</p> <p>The Worker shall pay for his airline tickets, as well as travel insurance, from his country of origin to Israel, as well as upon his return from Israel to his country of origin, except as set out in section 20 below.</p>	<p>15. הוצאות חברות עופה</p> <p>העובד ישלם את כרטיסיהטיסה שלו, כמגוביטוחנסיעות, מארץמוצאולישראל, וכןעםשובו מישראללארץמוצאו, למעטכפישנקבעבסעיף 20 להלן.</p>
<p>16. पुनः प्राप्ति भुक्तानी</p> <p>माथि सेट गरिएको तलब र अन्य मौद्रिक हकको थपमा र स्वास्थ्य लाभको लागि रोजगारदाताको योगदान सम्बन्धी विस्तार आदेशको बमोजिम र मनोरन्जन भुक्तानी २०१७ अनुसार यदि कामदारले रोजगारको लागि बर्ष पूरा गर्यो भने कामदारलाई रोजगारदाताबाट वार्षिक पुनः</p>	<p>16. RECUPERATION PAY</p> <p>In addition to the salary and other monetary entitlements set out above, and pursuant to the Extension Order Concerning Employer Contributions for Recuperation and Recreation Payments, 2017, the Worker is entitled to receive</p>	<p>16. דמי הבראה</p> <p>בנוסף לשכרולזכויות וכספיות אחרות שנקבעו לעיל, ובהתאם לצו ההרחבה בדבר השהתפ ות המעסיק בהוצאות הבראה הנופש, 2017, העובד זכאי לקבל דמי הבראה שנתיים מהמעסיק, בתנאי שהשלים שנת עבודה מלאה אצ</p>

<p>प्राप्ति भुक्तानको हकदार हुन्छ। पुनः प्राप्ति भुक्तानी तल उल्लेख गरिए अनुसार इजरायली सरकारले भुक्तानको समयमा अपडेट गरेको रेट अनुसार गणना गरिनेछ (जुन २०२० सम्म प्रति दिन तीन सय अथत्तर शेकेल (३७८ NIS) हो।</p> <p>(१) रोजगारीको पहिलो (१) वर्षको लागि - पाँच (५) दिनहरू</p> <p>(२) दोश्रो र तेस्रो वर्षको रोजगारको लागि - छ (६) दिनहरू</p> <p>(३) चौथो र पाँचौं वर्षको रोजगारको लागि - सात (७) दिनहरू</p> <p>रोजगारदाता द्वारा कामदारको थप रोजगारको लागि स्वास्थ्य लाभ तलब माथिको विस्तार क्रममा सेट गरीएको रोजगारको वर्षको संख्याको हिसाबले गणना गरिनेछ वा वर्तमान इजरायली श्रम कानून अनुसार लागू हुन सक्छ।</p>	<p>yearly Recuperation Pay from the Employer, provided that he has completed a full year of work for the Employer. Recuperation Pay is computed at the rate as updated by the Israeli Government at the time of payment (which is three hundred and seventy eight Shekels (NIS 378) per day as of 2020), as follows:</p> <p>1) For the first (1st) year of employment – five (5) days</p> <p>2) For the second (2nd) and third (3rd) years of employment – six (6) days</p> <p>3) For the fourth (4th) and fifth (5th) years of employment – seven (7) days</p> <p>For additional years of employment of the Worker by the Employer, the Recuperation Pay will be calculated according to the number of years of employment as set out in the above extension order, or as may apply according to current Israeli Labor Law.</p>	<p>להמעסיק. דמיההבראהמחושביםלפיהתעריףכ פישעכנהממשלתישראלבעתהתש לום, (שהוא שלושמאותשבעיםושמונהשקלים (378 ש"ח) ליומנוכונלשנת 2020), כדלקמן: בעבורשנתהעסקההראשונה – חמישה (5) ימים; בעבורשנתהעסקההשנייהוהשלישית – שישה (6) ימים; בעבורשנתהעסקההרביעיתוהחמישית – שבעה (7) ימים. בעבורשניםנוספותלהעסקהתעובדעל ידיהמעסיק, דמיההבראהיחושבובהתאםלמספר שנותהעסקה, כפישנקבעבצוההרחבהלעילאוכפיש עשוילחולעלפידיוני העבודהבישראל. יום.</p>
<p>17. सम्पर्क संख्याहरू</p> <p>प्रश्नहरू वा मुद्दा दायर गर्ने मामलाहरूमा जुन पार्टीहरू बीचको मैत्रीपूर्वक ढंगले समाधान गरिएको छैन भने निम्नलाई सम्पर्क गर्न सकिन्छ:</p> <p>इजरायली श्रम मन्त्रालयमा विदेशी कामदारको श्रम अधिकारका लागि लोकपाल: 0506-290758, अथवा इमेल: ForeignR@labor.gov.il</p> <p>विदेशी कामदारहरूको लागि पीआईबिए कल सेन्टर: 1-700-707-889.</p>	<p>14. CONTACT NUMBERS</p> <p>The following may be contacted in case of questions or filing of complaints which have not been resolved amicably between the Parties:</p> <p>The Ombudsman for Foreign Workers Labor Rights in the Israeli Ministry of Labor: 0506-290758, or email: ForeignR@labor.gov.il</p> <p>PIBA Call Center for Foreign Workers: 1-700-707-889.</p>	<p>17. מספרים שלאנשיקשר</p> <p>במקרה של שאלות או הגשת תלונות לאנפת רוב הידברות בין הצדדים, ניתן ליצור קשר עם הגורמים הבאים:</p> <p>א. הממונה על זכויות עובדים זרים בעבוד הבמשרדהעבודהבישראל: 0506-290758, אובדוא"ל: ForeignR@labor.gov.il</p> <p>ב. המרכז לפניות לעובדים זרים של הרשות: 1-700-707-889.</p>
<p>18. विवाद समाधान</p> <p>पार्टीहरूले यस एसईसीको कार्यान्वयनबाट उत्पन्न हुन सक्ने कुनै पनि विवादलाई मैत्रीपूर्ण ढंगले समाधान गर्ने प्रयास गर्नेछन्।</p> <p>यदि पार्टीहरू मैत्रीपूर्ण ढंगले विवाद समाधान गर्न असफल भए भने पार्टीहरूले उपलब्ध उपचारहरूको सहारा लिन सक्छन् र लागू भएको इजरायलको कानून बमोजिम समाधान गर्नका लागि यस विषयलाई राज्यको सक्षम अदालतमा पठाउँछन्।</p> <p>यस एसईसीको भाषाहरू बीच असहमतिको मामलामा एसईसीको अंग्रेजी भाषा संस्करण हावी हुनेछ।</p>	<p>15. DISPUTE RESOLUTION</p> <p>The Parties shall endeavor to resolve any dispute that may arise from the implementation of this SEC by amicable means.</p> <p>If the Parties fail to amicably settle the dispute, the Parties may resort to available remedies and refer the matter to the competent courts of the State of Israel to be resolved in accordance with applicable Israeli law.</p> <p>In case of a disagreement between the languages of this SEC, the English language version of the SEC shall prevail.</p>	<p>18. יישוב סכסוכים</p> <p>א. הצדדים ישתדלו לפתור בהידברות ידי דותית כל מחלוקת שעלולה להתעורר מביצוע חוזה זה.</p> <p>ב. אם הצדדים לא יצליחו ליישב את המחלוקת בהידברות ידידותית, רשאים הצדדים לפנות לסעדים המזמינים שלהם, ולפנות את העניין לבתי המשפט המוסמכים של מדינת ישראל לבהתאם לדיון החל בישראל.</p> <p>ג. במקרה של סתירה בין גרסאות של חוזה זה בשפות השונות, הגרסה של החוזה בשפה האנגלית היא הקובעת.</p>
<p>19. एसईसी को प्रतिलिपि र भुक्तानी पर्चिहरू</p>	<p>19. COPY OF THE SEC AND PAY SLIPS</p>	<p>19. עותק של החוזה ותלושי שכר</p>

<p>रोजगारदाताले यस एसईसीको हस्ताक्षर गरिएको प्रतिलिपिको साथसाथै कामदारको मासिक तलब पर्चीको प्रतिलिपि पनि रोजगारदाताले प्रदान गर्नेछ।</p> <p>यस एसईसीले रोजगार सर्त सूचनालाई कर्मचारी र उम्मेदवारको सूचना (रोजगारी सर्तहरू र कामका लागि चयन र प्रवेशको प्रक्रिया), ५७६२-२००२ कानून र नियमहरूको अधिनमा प्रतिस्थापित गर्दछ।</p>	<p>The employer will provide the Worker with a signed copy of this SEC as well as copies of the Worker's monthly pay slips.</p> <p>This SEC replaces the employment conditions notice in accordance with the Notification of Employee and Candidate (Employment Conditions and Procedures for Selection and Admission to Work), 5762-2002 law and regulations.</p>	<p>המעסיק ימסור לעובד עותק חתום של חוזה זה, כמגומע עותקים של תלושי שכר חודשיים של העובד.</p> <p>חוזה זה מחליף את ההודעה על תנאי עבודה, בהתאם לחוק ולתקנות של הודעה על בדימוע ממדל עבודה (תנאי עבודה הולכימי ויוקבל להעבוד ה), התשס"ב-2002.</p>
<p>20. स्वदेश फिर्ता</p> <p>युद्धको कारण आसन्न खतराको मामलामा, विपत्ति, वा अन्य समान परिस्थितिमा रोजगारदाताले सहायक कामदारलाई उचित सहयोग पुर्याउने छन् यदि सम्भव भएमा सुरक्षित साइटहरूमा पुनर्वास सहित। यदि सहायक कामदारले आफ्नो मूल देशमा फर्कने निर्णय गर्दछ भने रोजगारदाताले व्यावहारिक सहायता प्रदान गर्ने कोशिस गर्नेछन्। COVID-19 सम्बन्धित परिस्थितिहरूको लागि माथिको धारा (c) लागू हुनेछ।</p> <p>सहायक कामदारको मेडिकल बीमा नीति यस एसईसीमा एनेक्स ए को रूपमा संलग्न गरिनेछ, जो सहायक कामदारले चिकित्सा अवस्थाको स्थितिमा आफ्नो रोजगारी जारी राख्न असमर्थता जनाउँछ त्यो सहायक कामदारको हवाई टिकेट भुक्तानी कभर गर्दै स्वदेश फिर्ता सम्बन्धित व्यवस्था हुनुपर्छ।</p> <p>यस एसईसीको अवधिमा सहायक कामदारको मृत्युको घटना भएमा सहायक कामदारको अवशेषको दुवानी मेडिकल बीमा नीतिमा तोकिए बमोजिम हुनेछ।</p>	<p>20. REPATRIATION</p> <p>In case of imminent danger due to war, calamity, or other similar circumstances, the Employer shall provide reasonable assistance to the AW, including relocation to safe sites if possible. If the AW decides to return to his country of origin, the Employer shall endeavor to provide reasonable assistance. For COVID-19 related circumstances section 9(c) above shall apply.</p> <p>The medical insurance policy of the AW, to be attached to this SEC as Annex A, shall contain provisions on repatriation of the AW in the event of a medical condition which renders the AW incapable of continuing his employment, covering payment of airfare.</p> <p>In the event of death of the AW during the term of this SEC, shipment of AW's remains shall be as set out in the medical insurance policy.</p>	<p>20. שיבה למולדת</p> <p>במקרה של סכנה מיידית בשל מלחמה, אסון או נסיבות דומות אחרות, המעסיק יספק סיוע סביר לעובד, לרבות מעבר לרשתות ביטוחים במידת האפשר.</p> <p>אם העובד מחליט לחזור לארץ מוצאו, המעסיק ישתדל לספק סיוע סביר. לעניין נסיבות המתייחסות ל-COVID-19, יחולסעיף 9(ג) לעיל.</p> <p>פוליסת הביטוח הרפואי של העובד, שתצורף לחוזה זה כנספח א', תכיל הוראות בנוגע להשבת העובד למולדת ובמקרה של מצרפואי שהופך תהעובד לבלתי כשיר להמשיך בעבודתו, והיא תכסה את תשלום כרטיס הטיסה.</p> <p>במקרה של פטירת העובד במהלך תקופת חוזה זה, שליחת גופתו של העובד תהיה כפי שנקבע בפוליסת הביטוח הרפואי.</p>
<p>21. समाप्ति</p> <p>कुनै पनि पक्षले एसईसीको प्रावधानहरू पूरा गर्न साँचो र ईमान्दारीपूर्वक प्रयास गरे पछि रोजगार समाप्त गर्ने अधिकार छ। निम्नानुसार समाप्ति र राजीनामा कानून, ५७६१-२००१ को लागी अग्रिम सूचनाको प्रावधानको अधीनमा समाप्ति सूचना कुनै पनि पार्टीले लिखित रूपमा दिनेछ:</p> <p>रोजगारीको पहिलो (६) महिनाका लागि - प्रत्येक महिनाको लागि एक (१) दिन;</p> <p>रोजगारीको सातौं (सातौं) महिनाबाट सुरू हुने अवधिको लागि - प्रत्येक कार्य महिनाको लागि साढे दुई (२.५) दिन थप छ (६) दिन;</p>	<p>21. TERMINATION</p> <p>Either party has the right to terminate the employment after making a genuine and sincere attempt to carry out the provisions of the SEC. Termination notice will be given in writing by either party, subject to the provisions of the Advance Notice for Termination and Resignation Law, 5761-2001, as follows:</p> <p>for the first (six) 6 months of employment by the Employer – one (1) day for each month;</p> <p>for the period starting from the seventh (7th) month of employment – six (6) days in addition to two and a half (2.5) days for each working month;</p> <p>after twelve (12) working months – one (1) month.</p>	<p>21. סיום</p> <p>א. לכל אחד מהצדדים יש זכות לסיים את העסקה, לאחר ניסיון אמיתי וכן לבצע את ההוראות הודעת סיום ניתנת בכתב בעדידיל לאחד מהצדדים, בכפוף להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטוריים ולהתפטרות, התשס"א-2001, כדלקמן:</p> <p>בעבור (ששת) 6 חודשי העבודה הראשונים ימסור המעסיק ק – יום אחד (1) לכל חודש; בעבור התקופה שמתחילה מהחודש השביעי (7) להעסקה – שישה (6) ימים בנוסף ליומיים וחצי (2.5) לכל חודש עבודה; לאחר שנים עשר (12) חודשי עבודה – חודש אחד (1).</p>

<p>रोजगारीको बाह (१२) कामका महिना पछि - एक (१) महिना।</p> <p>माथिको बावजुद यदि रोजगारदाताले कामदारको रोजगारी समाप्त गर्न चाहेमा रोजगारदाताले कामदारलाई उसले बुझे भाषामा लेखेर सुनुवाईको लागि बोलाउनेछ। कामदारसँग आफूले छनोट गरेका कुनै पनि प्रतिनिधिद्वारा प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार छ। र रोजगार समाप्त हुने बारे कुनै निर्णयमा पुग्न भन्दा पहिले रोजगारदाताले उनीहरूका दाबीहरू मानेको छ भने कामदारको सुनुवाई हुने अधिकार हुनेछ। रोजगारदाता द्वारा समाप्तिको लागि पर्याप्त कारण चाहिन्छ।</p> <p>समाप्तिको मामलामा कुनै पनि पार्टीले माथिको पूर्व सूचना अवधि माफ गर्न सक्छ (पछि: "अवधि") यदि यस अवधिमा कामदारको मासिक तलबको आधारमा उक्त अवधिको भुक्तान दोस्रो पार्टीले प्रदान गर्नेछ। यदि कामदारले समाप्ति हुनु अघि आवश्यक पूर्वसूचना दिँदैन भने रोजगारदाताले कामदारको अन्तिम तलबबाट सम्बन्धित तलब रकम घटाउन सक्छ।</p>	<p>Notwithstanding the above, in case the Employer wishes to terminate the Worker's employment, the Employer shall summon the Worker to a hearing in writing in a language the Worker understands. The Worker has the right to be represented by any representative he chooses. The Worker will have the right to be heard and to have his claims considered by the Employer before the Employer reaches a decision concerning the termination. Termination by the Employer requires sufficient cause.</p> <p>In case of termination, either Party may waive the above prior notice period (hereinafter: "the Period"), provided the Party that waives the Period shall pay the other Party for the Period based on the Worker's monthly salary during the Period. In case the Worker does not give the required prior notice before termination, the Employer may deduct the relevant salary amount from the Worker's last salary.</p>	<p>ב. על אף האמור לעיל, במקרה שהמעסיק מבקש לסיים אתהעסקת העובד, המעסיק יזמן את העובד לשימוע בכתב בשפה שהעובד מבין. לעובד יש הזכות להיות מיוצג באמצעות כל נציג שיבחר. לעובד תהיה הזכות להישמע ולהעלות את טענותיו ובפניה מעסיק על מנת שה מעסיק ישיקול אותן. לפני שהמעסיק יגיע להחלטה בנוגע לפיטורין. ע"ה מעסיק מחייב סימתן עילה מספקת.</p> <p>ג. במקרה של סיום העסקה, כל אחד מהצדדים ירשאו לוותר על תקן פת ההודעה המוקדמת לעיל (להלן: "התקופה"), בתנאי שהצד המוותר על התקופה ישלם לצד השני עבור התקופה, בהתבסס על שכרו החדשי של העובד במהלך התקופה. במקרה שהעובד לא ייתן את ההודעה המוקדמת הנדרשת לפני פיטורים, המעסיק רשאי לנכות את סכום השכר הרלוונטי ממשכורתו האחרונה של העובד.</p>
<p>22. सञ्चार र पासपोर्ट</p> <p>रोजगारदाताले कामदारलाई व्यक्तिगत फोन राख्न र आफ्नो खर्चमा व्यावहारिक रूपमा फोनहरू वा संचारका अन्य साधनहरू प्रयोग गर्न रोजगारदाताले कामदारलाई रोक्दैन।</p> <p>रोजगारदाताले अवैध रूपमा कामदारको राहदानी आफु संग राख्दैन।</p>	<p>22. COMMUNICATION AND PASSPORT</p> <p>The Employer shall not prevent the Worker from having and reasonably using cellular phones or other means of communication, at the Worker's expense.</p> <p>The Employer shall not withhold the Worker's passport illegally.</p>	<p>22. תקשורת ודרכון</p> <p>א. המעסיק לא ימנע מהעובד להחזיק או להשתמש באופן סביר בטלפונים סלולריים ובאמצעים תקשורת אחרים, על חשבון העובד.</p> <p>ב. המעסיק לא יעכב את דרכונו של העובד בדאופן בלתי חוקי.</p>
<p>23. खातामा ऋण भुक्तानी</p> <p>धारा १० (h) को प्रावधानहरू लाई अबहेलना नगरी रोजगारदाताको कुनै ऋण/तिर्नुपर्ने रकम र यसको भुक्तानी कामदारले बुझे भाषामा लिखित रूपमा तिर्ने सहमत हुनेछ।</p>	<p>23. LOANS/PAYMENT ON ACCOUNT</p> <p>Without derogating from the provisions of Section 10(h), any loans/debts of the Worker from the Employer and payments thereof in a manner agreed upon, shall be in writing and in a language that the Worker understands.</p>	<p>23. הלוואות/תשלום על חשבון</p> <p>מבלי לגרוע מהוראות סעיף 10(ח), כל הלוואה/חוב של העובד מהמעסיק ותשלום בגינם באופן מוסכם, יהיו בכתב ובשפה שהעובד מבין.</p>
<p>24. अन्य प्रावधानहरू</p> <p>आपसी सम्मान / कानूनी व्यवहार। इजरायली कानून बमोजिम आदर र कानूनी तरीकाले जसले अन्तर आलियालाई निषेध गर्दछ, दुरुपयोग र उत्पीडनलाई निषेध गर्दछ, दलहरू यस एसईसी अन्तर्गत विश्वासपूर्वक आफ्नो दायित्व पूरा गर्दछन् । यस खण्डको उल्लंघन भएमा प्रत्येक पार्टीसँग इजरायली कानूनमा उल्लिखित संरक्षणहरूको सहारा हुनेछ।</p>	<p>24. OTHER PROVISIONS</p> <p>Mutual Respect/Lawful Behavior. The Parties agree to carry out their obligations under this SEC in good faith, in a respectful and lawful manner in accordance with Israeli Law which prohibits <i>inter alia</i>, abuse and harassment. In case of violation of this section, each party may have recourse to the protections set out in Israeli Law.</p>	<p>24. הוראות נוספות</p> <p>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 בד"ב ישראל.</p>
<p>साक्षी, पार्टीहरूले यस समझौताको सबै प्रावधानहरू पढेका र बुझेका कारणले तिनीहरूका सम्बन्धित</p>	<p>In witness whereof, the Parties having read and understood all the provisions of</p>	<p>ולראיה, הצדדים, לאחר שקראו והבינו את כל הוראותיו של חוזה זה,</p>

<p>हस्ताक्षर सहित उनीहरूले सर्तहरू र यसमा परिमार्जन गरिएको अवस्थाहरूको पूर्ण स्वीकृति प्रदान गर्दछ।</p> <p>.....</p> <p>हस्ताक्षर र रोजगारदाताको प्रतिनिधिको कानूनी मोहर</p> <p>.....</p> <p>रोजगारदाताले हस्ताक्षर गरेको मिति</p> <p>वकिल / खाताको प्रमाणीकरण:</p> <p>म यहाँ प्रमाणिकरण गर्छु कि श्री / श्रीमती _____ इजरायली परिचय पत्र _____ कानूनी रूपमा रोजगारदाता द्वारा अधिकृत गरिएको छ यस एसईसीलाई रोजगारदाताको नाममा हस्ताक्षर गर्दछु।</p> <p>वकिल / खाताको नाम र मोहर</p> <p>.....</p> <p>मिति:.....</p> <p>सहायक कामदारको हस्ताक्षर</p> <p>.....</p> <p>सहायक कामदार हस्ताक्षरको मिति:</p> <p>.....</p>	<p>this contract hereby manifest their full acceptance of terms, conditions and conveyance embodied herein, by their respective signatures.</p> <p>_____</p> <p>Signature & stamp of Legal Representative of Employer</p> <p>Date of signing by Employer: _____</p> <p>Attny/Acct. Authentication:</p> <p>I hereby certify that Mr./Ms. _____ Israeli ID _____ has been legally authorized by the Employer to sign this SEC in the name of the Employer and to obligate the Employer as set out in this SEC</p> <p>Name of Attny/Acct. & Stamp _____</p> <p>Date: _____</p> <p>Signature of the AW: _____</p> <p>Date of AW Signature: _____</p>	<p>מבטאים את הסכמתם המלאה לתנאים, להתניות ולהעברות המגולמים בזאת, באמצעות חתימותיהם בהתאמה.</p> <p>_____</p> <p>חתימה וחוקמת של נציגו החוקי של המעסיק</p> <p>תאריך חתימת המעסיק: _____</p> <p>אימות של עו"ד/רו"ח: _____</p> <p>אני מאשר בזאת, כימר/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 וחוקמת עו"ד/רו"ח _____</p> <p>תאריך: _____</p> <p>חתימת העובד: _____</p> <p>חתימה תאריך: _____</p>
<p>संलग्नकहरू:</p> <p>एनेक्स A - सहायक कामदारले बुझे भाषामा मेडिकल बीमा नीति - (जब इजरायलमा सहायक कामदारको आगमन अघि सम्झौतामा हस्ताक्षर गरिएको थियो - इजरायलमा सहायक कामदारको आगमन पछि नियोक्ता द्वारा संलग्न गर्नुपर्ने हुन्छ) हुनुपर्छ।</p> <p>एनेक्स बी - बाध्यता र अनुमति मासिक कटौती</p>	<p>Attachments:</p> <p>Annex A – Medical Insurance Policy in a language the AW understands – (when the contract is signed before arrival of the AW in Israel - to be attached by the Employer after arrival of the AW in Israel)</p> <p>Annex B – Obligatory and Permitted Monthly Deductions</p>	<p>נספחים:</p> <p>נספח א – פוליסת ביטוח רפואי בשפה שהעובד מבין (כאשר החוזה נחתם לפני הגעת העובד לישראל – יצורף על ידי המעסיק לאחר הגעת העובד לישראל)</p> <p>נספח ב – ניכויי חובה ורשות חודשיים</p>

Update 02.03. 2021