

<u>הסכם העסקה</u>	<u>Employment Agreement</u>	<u>रोजगार अनुबंध</u>
בין: שם תאגיד כוח-האדם: _____	Between: _____	बीच: _____
ח.פ.: _____ -	Manpower Company Name: _____	जनशक्ति कंपनी का नाम: _____
כתובת החברה: _____ _____	Company Registration No. _____ _____	कंपनी की पंजीकरण संख्या _____ _____
ע"י נציג המורשה כדין לחתום על ההסכם בשם החברה: _____ _____	Company Address: _____ _____ _____	कम्पनी का पता: _____ _____ _____
ששמו: _____ _____ , _____ מספר ת.ז.: _____	By Legally Authorized Representative signing Agreement on behalf of Company: Name: _____ _____ Israelil.D. No. _____	समझौते पर हस्ताक्षर करने वाले जो कंपनी की ओर से कानूनी रूप से अधिकृत प्रतिनिधि: नाम: _____ _____ इज़राइलीआई.डी. नम्बर _____
תפקידו בחברה: _____ _____	Position in Company: _____ _____	कंपनी में पदवी _____ _____
(להלן: "מעסיק")	(hereinafter referred to as "the Employer")	(इसके बाद इसे "नियोक्ता" कहा जाएगा)
לבין :	And:	और:

SEC- Constroction - India 2025

שם העובד: _____ _____	Employee's Name: _____ _____	कर्मचारी का नाम: _____ _____
מס' ת.ז. _____ _____	ID No. _____	आईडी नम्बर: _____
מס' דרכון: _____	Passport Number: _____	पासपोर्ट नम्बर: _____
תאריך לידה: _____ _____	Date of Birth: _____	जन्म की तारीख: _____
כתובת: _____ _____	Address: _____ _____	पता: _____ _____
(להלן "העובד")	(hereinafter referred to as "the Employee")	(इसके बाद इसे "कर्मचारी" कहा जाएगा)
1.מבוא	1. <u>Preamble</u> :	१. प्रस्तावना:
הואיל, והמעסיק הינו תאגיד כוח-אדם בעל היתרים כדון בישראל המורשה להעסיק עובדים זרים בענף הבניה על מנת שיבצעו עבודה עבור מעסיקים בפועל שהינם קבלני בנין מורשים;	Whereas the Employer is legally licensed in Israel as a manpower company permitted to employ foreign construction workers to carry out construction work for receivers of work who are licensed building contractors;	जबकि नियोक्ता को इजराइल में एक जनशक्ति कंपनी के रूप में कानूनी लाइसेंस प्राप्त है, जो काम के प्राप्तकर्ताओं के लिए निर्माण कार्य करने के लिए विदेशी निर्माण श्रमिकों को नियोजित करने की अनुमति देता है जो लाइसेंस प्राप्त भवन निर्माण ठेकेदार हैं;

<p>והואיל, והעובד מצהיר כי הוא כשיר מבחינה בריאותית, פיזית ומנטלית לבצע עבודה פיזית הכרוכה במאמץ בענף הבנייה, לרבות בתנאי חום וקור, וכן עבודה בגבהים, וכי הוא אינו סובל מכל מחלה או מצב הפוסל או המונע מבעדו מלעבוד במקצועיות ובחריצות בענף הבנייה;</p>	<p>And Whereas the Employee declares that he is healthy as well as physically and mentally fit for strenuous physical labour in the construction sector, including in conditions of heat and cold, as well as work at heights, and does not suffer from any diseases or conditions which would disqualify or prevent him from working competently and diligently in the construction sector.</p>	<p>और जबकि कर्मचारी यह घोषणा करता है कि वह निर्माण क्षेत्र में कठोर शारीरिक श्रम, गर्मी और ठंड की स्थितियों के साथ-साथ ऊंचाई पर काम करने के लिए स्वस्थ होने के साथ-साथ शारीरिक और मानसिक रूप से फिट है, और किसी भी ऐसी बीमारी या स्थिति से पीड़ित नहीं है जो अयोग्य हो जाए या उसे निर्माण क्षेत्र में सक्षमता और लगन से काम करने से रोकें।</p>
<p>והואיל והעובד מצהיר כי יש לו הכשרה ו/או ניסיון וידע לביצוע עבודה מקצועית בענף הבנייה במקצוע _____.</p>	<p>And Whereas the Employee declares that he has the necessary training and/or experience as well as knowledge necessary to carry out professional work in the construction sector in the _____ vocation.</p>	<p>और जबकि कर्मचारी घोषणा करता है कि उसके पास _____ व्यवसाय में निर्माण क्षेत्र में व्यावसायिक कार्य करने के लिए आवश्यक प्रशिक्षण और/या अनुभव के साथ-साथ आवश्यक ज्ञान भी है।</p>
<p>והואיל, והמעסיק מביע את רצונו להעסיק את העובד כעובד בענף הבנייה במקצוע הנ"ל באמצעות הצבתו אצל מעסיקים בפועל שהינם קבלני בנייה מורשים בישראל;</p>	<p>And Whereas the employer wishes to employ the employee as a construction worker in the above vocation by placing him with receivers of work who are licensed Israeli building contractors;</p>	<p>और जबकि नियोक्ता कर्मचारीको उपरोक्त व्यवसाय में एक निर्माण श्रमिक के रूप में लाइसेंस प्राप्त इज़राइली भवन ठेकेदार के साथ उसे काम के प्राप्तकर्ताओं के साथ रखकर नियोजित करना चाहता है:</p>

<p>והואיל, והעובד מצהיר כי הוא מוכן ומסכים לבצע עבודת בנייה במקצוע הנ"ל עבור מעסיקים בפועל שונים כפי שיתבקש ממנו ע"י המעביד, ולבצע ולציית באופן סביר ובהתמדה להוראות שניתנו לו ע"י מנהל העבודה או הנציג המוסמך לכך באתר העבודה ולבצע עבודת בנייה במשך מינימום שעות עבודה כפי שנקבע בנהלי רשות האוכלוסין וההגירה- כעת 236 שעות עבודה חודשיות;</p>	<p>And Whereas the employee declares that he is ready and willing to carry out construction work in the above vocation for various receivers of work as will be requested by the employer, and to reasonably and diligently carry out and follow any instructions given to him by the authorized foreman or agent in the worksite and to carry out construction work for a minimum number of work hours as set out in the Israeli Population and Immigration Authority (hereinafter:PIBA) procedures – currently 236 work hours monthly;</p>	<p>और जबकि कर्मचारी घोषणा करता है कि वह नियोक्ता द्वारा अनुरोध किए जाने पर विभिन्न कार्य प्राप्तकर्ताओं के लिए उपरोक्त व्यवसाय में निर्माण कार्य करने के लिए तैयार और इच्छुक है, और अधिकृत फोरमैन द्वारा उसे दिए गए किसी भी निर्देश को उचित और लगन से पूरा करने और उसका पालन करने के लिए तैयार है। या कार्यस्थल में एजेंट और इज़राइली जनसंख्या और आप्रवासन प्राधिकरण (इसके बाद: पीबा) प्रक्रियाओं में निर्धारित न्यूनतम कार्य घंटों के लिए निर्माण कार्य करना - वर्तमान में २३६ कार्य घंटे मासिक;</p>
<p>והואיל והעובד מסכים להגיש בקשה לקבלת ויזה ורישיון עבודה משגרירות ישראל שיאפשרו לו להיכנס לישראל ולעבוד בענף הבנייה בהתאם לאמור בהסכם זה;</p>	<p>And Whereas the employee has agreed to apply to the Israeli Embassy for a visa and work permit allowing him to enter Israel and to work in the construction sector as set out in this agreement;</p>	<p>और जबकि कर्मचारी इजरायली दूतावास में वीजा और वर्क परमिट के लिए आवेदन देने के लिए सहमत हो गया है, जिससे उसे इजरायल में प्रवेश करने और इस समझौते में निर्धारित निर्माण क्षेत्र में काम करने की अनुमति मिल सके;</p>
<p>לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:</p>	<p>It is therefore declared, stipulated and agreed between the parties as follows:</p>	<p>इसलिए इस पार्टियों के बीच निम्नानुसार घोषित, निर्धारित और सहमत किया जाता है:</p>
<p>2. הקדמה:</p>	<p>2. Introduction:</p>	<p>२. परिचय</p>
<p>א. המבוא לעיל וההצהרות הכלולות בו מהווים חלקים בלתי-נפרדים מהסכם ההעסקה.</p>	<p>a. The above preamble and the declarations it includes are an integral part of the Agreement.</p>	<p>क. उपरोक्त प्रस्तावना और इसमें शामिल घोषणाएँ समझौते का अभिन्न अंग हैं।</p>

<p>ב. העובד יועסק אצל המעסיק בתפקיד של עובד בנייה.</p>	<p>b.The employee shall be employed by the employer in the position of construction worker.</p>	<p>ख.कर्मचारीको नियोक्ता द्वारा निर्माण श्रमिक के पद पर नियोजित किया जाएगा।</p>
<p>ג. העובד מסכים לכך שהמעסיק יהא מעסיקו היחיד במשך תקופת הסכם ההעסקה.</p>	<p>c. The employee agrees that the employer will be the sole employer of the employee for the duration of this Agreement.</p>	<p>ग. कर्मचारी इस बात से सहमत है कि इस अनुबंध की अवधि के लिए ये नियोक्ता कर्मचारी का एकमात्र नियोक्ता होगा।</p>
<p>ד. העובד מצהיר כי הוא לא יבצע עבודה עבור כל גוף אחר בישראל במשך תקופת הסכם העסקה זה כעובד או כקבלן עצמאי, גם לא בתקופות של הפסקות בעבודה או חופשות או בימי מנוחה או חגים, וכי הוא מודע לכך כי ביצוע עבודה בתקופות אלו מהווה הפרה של הסכם העסקה זה וכן הפרה של תנאי רישיון השהיה ואשרת העבודה שלו, העלולה להוביל להרחקתו מהמדינה. אין באמור בסעיף זה לגרוע מזכותו של העובד לשנות מעסיקים מורשים כאמור בסעיף 12 (ה) להלן.</p>	<p>d.The employee declares that he will not carry out work for any other body in Israel during the duration of this Agreement as an employee or as an independent contractor, even on breaks from work or vacations or on rest days or holidays, and that he is aware that carrying out of such work is a breach of this agreement as well as of the conditions of his visa and work permit and may lead to deportation.</p>	<p>घ. कर्मचारी घोषणा करता है कि वह इस समझौते की अवधि के दौरान एक कर्मचारी के रूप में या एक स्वतंत्र ठेकेदार के रूप में इज़राइल में किसी अन्य निकाय के लिए काम नहीं करेगा, यहां तक कि काम से ब्रेक या छुट्टियों या आराम के दिनों या छुट्टियों पर भी, और वह ये जानता है कि इस तरह का काम करना इस समझौते के साथ-साथ उसके वीज़ा और वर्क परमिट की शर्तों का उल्लंघन है और इससे निर्वासन हो सकता है।</p>
<p>ה. תאריך תחילת העבודה: תאריך הגעתו של העובד לישראל.</p>	<p>e. Employment commencement date: the date of the arrival of the employee in Israel.</p>	<p>इ. रोजगार प्रारंभ तारिख: इज़राइल में कर्मचारी के आगमन की तारिख।</p>

<p>ו. תאריך סיום העבודה: בתום 12 חודשים מתאריך תחילת העבודה של העובד, בכפוף לתוקף היתר העסקה של המעסיק המתיר לו להעסיק עובדי בנייה זרים בדיון, ולתוקף רישיון השהיה ואשרת העבודה שהונפקו לעובד ע"י הרשויות הישראליות, המתירים לו להיות מועסק בישראל.</p>	<p>f. Date of ending of employment: at the end of 12 months from the date of commencement of the employment, subject to the continued force of the employer license allowing him to employ foreign construction workers and the continued force of the visa and work permit issued to the employee by the Israeli authorities, allowing him to be employed in Israel.</p>	<p>च. रोजगार समाप्त होने की तारीख: रोजगार शुरू होने की तारीख से १२ महीने के अंत में, नियोक्ता के लाइसेंस की निरंतर शक्ति के अधीन उसे विदेशी निर्माण श्रमिकों को नियोजित करने की अनुमति और इज़राइली द्वारा कर्मचारी को जारी किए गए वीजा और वर्क परमिट की निरंतर शक्ति के अधीन, अधिकारियों ने उसे इज़राइल में नियोजित करने की अनुमति डेटि है।</p>
<p>ז. ניתן להאריך את הסכם העסקה זה ע"י הסכמ ההדדית של הצדדים לתקופות נוספות בכפוף בדיון לתוקף היתר העסקה של המעסיק המתיר לו להעסיק עובדי בנייה זרים, ולתוקף רישיון השהיה ואשרת העבודה שהונפקו לעובד ע"י הרשויות הישראליות, המתירים לו להיות מועסק בישראל.</p>	<p>g. This Agreement may be extended by mutual consent of the parties for additional period subject to the continued force of the employer license allowing him to employ foreign construction workers and the continued force of the visa and work permit issued to the employee by the Israeli authorities, allowing him to be employed in Israel.</p>	<p>छ. इस समझौते को पार्टियों की आपसी सहमति से अतिरिक्त अवधि के लिए बढ़ाया जा सकता है, बशर्ते कि नियोक्ता लाइसेंस उसे विदेशी निर्माण श्रमिकों को नियोजित करने की अनुमति देता रहे और इजरायली अधिकारियों द्वारा कर्मचारी को वीजा और वर्क परमिट जारी किया जाए, जिससे उसे इजरायल में नियोजित होने की अनुमति मिलती रहे।</p>

<p>ח. במידה והמעסיק טוען כי אין ברשותו של העובד כישורים מקצועיים או ניסיון סבירים להעסקתו בענף הבנייה, בניגוד להצהרתו של העובד כמתואר בפרק המבוא להסכם העסקה זה, העובד מסכים לשתף פעולה ולקיים בחינות מקצועיות שתבוצענה ע"י הרשויות הישראליות, וכי אם ימצאו רשויות אלו כי העובד חסר את הכישורים והניסיון הנדרשים לעבודת בניין בהתאם להסכם העסקה זה, העובד מסכים כי למעסיקו תהיה הזכות להפסיק את הסכם העסקה זה, וכי במקרה זה העובד מסכים לעזוב את ישראל באופן מידי, על חשבונו הפרטי.</p>	<p>h. In the case that the employer claims that the employee does not have reasonable vocational skills or experience for employment in the construction sector, in contradiction of the employee's declaration in the preamble to this agreement, the employee agrees to cooperate in vocational testing carried out by the relevant Israeli Authorities and if such authorities find that the employee lacks the necessary skills and experience for construction work as per this agreement, the employee agrees that the employer has the right to terminate this agreement and in such case the employee agrees to leave Israel at once at his own expense.</p>	<p>ज. यदि नियोक्ता का दावा है कि कर्मचारी के पास निर्माण क्षेत्र में रोजगार के लिए उचित व्यावसायिक कौशल या अनुभव नहीं हैं, तो इस समझौते की प्रस्तावना में कर्मचारी की घोषणा के विपरीत, कर्मचारी संबंधित इज़राइली अधिकारियों द्वारा किए गए व्यावसायिक परीक्षण में सहयोग करने के लिए सहमत है। और यदि ऐसे अधिकारियों को पता चलता है कि कर्मचारी के पास इस समझौते के अनुसार निर्माण कार्य के लिए आवश्यक कौशल और अनुभव का अभाव है, तो कर्मचारी सहमत है कि नियोक्ता के पास इस समझौते को समाप्त करने का अधिकार है और ऐसे मामले में कर्मचारी अपने खर्च पर तुरंत इज़राइल छोड़ने के लिए सहमत है।</p>
---	--	--

<p>ט. זכויות וחובות העובד המנויות בהסכם זה הן בהתאם ובכפוף להוראות דיני מדינת ישראל, לרבות ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה שנחתם ביום 21.1.2010 (להלן: "הסכם 2010"), שהורחב בצו הרחבה מיום 5.7.2010, וההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה מיום 20.7.2011 (להלן: "הסכם 2011") אשר בא להוסיף ולעדכן את הוראותיו של "הסכם 2010"/או כל הסכם קיבוצי או צו הרחבהנוספים הקובעים תנאים עדיפים והחלים על ההעסקה /במקום העבודה (הסכמים אלו ועדכוניהם יכוננו להלן יחדיו "ההסכמים הקיבוציים").</p>	<p>i The employee's rights and obligations will be in accordance with the laws of the State of Israel, including the National Collective Agreement for the Construction Sector signed on January 21, 2010 (hereinafter: the 2010 agreement), which was extended by an extension order on July 5, 2010, as well as the July 20, 2011 National Collective Agreement for the Construction Sector (hereinafter the 2011 agreement) which adds to and updates the instructions of the 2010 agreement and/or any additional collective agreement or extension order which includes superior conditions and applies to the employment / the workplace (these agreements and updates will be referred to hereinafter together as the Collective Agreements).</p>	<p>झ. कर्मचारी के अधिकार और दायित्व इजराइल राज्य के कानूनों के अनुसार होंगे, जिसमें २१ जनवरी, २०१० को हस्ताक्षरित निर्माण क्षेत्र के लिए राष्ट्रीय सामूहिक समझौता (इसके बाद: २०१० समझौता) शामिल है, जिसे जुलाई ५, २०१० में एक विस्तार आदेश द्वारा बढ़ाया गया था, साथ ही २० जुलाई २०११ का निर्माण क्षेत्र के लिए राष्ट्रीय सामूहिक समझौता (इसके बाद २०११ का समझौता) जो २०१० के समझौते और/या किसी अतिरिक्त सामूहिक समझौते या विस्तार आदेश के निर्देशों को जोड़ता अपडेट करता है जिसमें बेहतर शर्तें शामिल हैं और रोजगार/कार्यस्थल पर लागू होता है (इन समझौतों और अपडेट को इसके बाद सामूहिक समझौतों के रूप में संदर्भित किया जाएगा)।</p>
<p>י. כל עדכון שיחול בהסכמים הקיבוציים המשפיע על אי-אילו מן הזכויות המנויות בהסכם זה, יחול גם על העובד וגם על המעסיק בהתאם להסכם העסקה זה.</p>	<p>j. Any updates made to the Collective Agreements which affect any of the rights listed in this agreement, shall apply to the employee and the employer under this agreement.</p>	<p>ज. सामूहिक समझौतों में किया गया कोई भी अपडेट जो इस समझौते में सूचीबद्ध किसी भी अधिकार को प्रभावित करता है, इस समझौते के तहत कर्मचारी और नियोक्ता पर लागू होगा।</p>
<p>יא. כל ההגדרות והמונחים המופיעים בהסכם 2010, יחולו גם על הסכם זה, אלא אם צוין במפורש אחרת.</p>	<p>k. All definitions and terminology that appear in the 2010 agreement apply to this agreement as well, unless otherwise specified.</p>	<p>ट. २०१० के समझौते में दिखाई देने वाली सभी परिभाषाएँ और शब्दावली इस समझौते पर भी लागू होती हैं, जब तक कि अन्यथा निर्दिष्ट न हो।</p>

<p>יב. בכל עניין שלא הוסדר בהסכם זה במפורש, ינהגו הצדדים בהתאם לתנאים הרלוונטיים המנויים בהסכמים הקיבוציים.</p>	<p>L. Concerning any matter not specifically set out in this agreement, the parties shall follow the relevant provisions of the Collective Agreements.</p>	<p>ठ. इस समझौते में विशेष रूप से निर्धारित नहीं किए गए किसी भी मामले के संबंध में, पार्टियों को सामूहिक समझौते के प्रासंगिक प्रावधानों का पालन करना होगा।</p>
<p>3. שכר העבודה, עדכון, מועד תשלום, דמי נסיעה וגמול בעד שעות נוספות:</p>	<p>3. <u>Wages, salary updates, payment date, travel expenses and overtime compensation:</u></p>	<p>३. वेतन, तन्ख्वा, अपडेट, भुगतान तारिख, यात्रा व्यय और ओवरटाइम मुआवजा:</p>
<p>א. במהלך שנת ההעסקה הראשונה, ובמקרה של הארכת הסכם העסקה זה כנקבע בסעיף 2(ז) לעיל, ישלם המעסיק לעובד שכר בסיס בסך שלא יפחת משכר המינימום בישראל שעומד על - 5,880.02 ₪ (חמשת אלפים שמונה מאות ושמונים ₪ (ושתי אגורות) בעד כל חודש עבודה, או את השכר התעריפי בגין הדרגה הראשונה בטבלאות השכר של ההסכמים הקיבוציים עבור שעות העבודה הרגילות בכל חודש בחודשו, הגבוה מבין שניהם. סכום זה אינו כולל את תשלומי השכר הנוספים שיינתנו ע"י המעסיק לעובד עבור עבודה בשעות נוספות כנקבע בפרק 5 מטה.</p>	<p>a. During the first year of employment, and in case of extension of this agreement as set out in 2 (g) above, the employer shall pay the employee a base salary in an amount that will not be less than the minimum salary in Israel which is NIS 5,880.02 (Five thousand eight hundred and eighty shekels and two agurot) NIS) per month, or the first salary level as set out in the Collective Agreements, whichever is higher, for the regular work hours each month. This sum does not include the additional salary payments to be made by the employer to the employee for overtime work as set out in section 5 below.</p>	<p>क. रोजगार के पहले वर्ष के दौरान, और ऊपर २ (जी) में निर्धारित इस समझौते के विस्तार के मामले में, नियोक्ता कर्मचारी को प्रति माह मूल वेतन उस राशि में जो इज़राइल में न्यूनतम वेतन से कम नहीं होगी - 5'880.02 (पांच हजार आठ सौ अस्सी शेकेल और दो एगुरोट) एनआईएस) प्रति माह, या हर महीने नियमित काम के घंटों के लिए सामूहिक समझौतों में निर्धारित पहला वेतन स्तर, जो भी अधिक हो इस राशि में नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को ओवरटाइम काम के लिए किया जाने वाला अतिरिक्त वेतन भुगतान शामिल नहीं है, जैसा कि नीचे अनुभाग 5 में बताया गया है।</p>

<p>ב. המעסיק ישלם לעובד את שכר העבודה ביום האחרון של החודש שבעדו משתלם השכר, ולא יאוחר מהיום ה-9 לחודש שלאחר החודש שבעדו משתלם השכר (להלן - החודש העוקב). משכורות שתשולמנה לאחר היום ה-9 לחודש העוקב תחשבנה כהלנת שכר והמעסיק ישלם לעובד פיצויי הלנת שכר בשיעור של 5% בעד השבוע הראשון להלנה ו- 10% בעד כל שבועהלנה שלאחר מכן.</p>	<p>b. The employer shall pay the employee's salary on the last day of the month for which the salary is being paid, and no later than the ninth of the month after the month of work for which the employee is being paid (hereinafter – the following month). Salaries paid after the 9th of the following month will be considered late payment and the employer shall pay the employee late payment damages of 5% for the first week of delayed payment and 10% for each additional week of delayed payment.</p>	<p>ख. नियोक्ता कर्मचारी के वेतन का भुगतान उस महीने के अंतिम दिन करेगा जिसके लिए वेतन का भुगतान किया जा रहा है, और उस महीने के नौवें दिन के बाद नहीं, जिस महीने के लिए कर्मचारी को भुगतान किया जा रहा है (इसके बाद - अगले महीने) . अगले महीने की ९ तारीख के बाद भुगतान किए गए वेतन को देर से भुगतान माना जाएगा और नियोक्ता कर्मचारी को विलंबित भुगतान के पहले सप्ताह के लिए ५% और विलंबित भुगतान के प्रत्येक अतिरिक्त सप्ताह के लिए १०% का भुगतान करेगा।</p>
<p>ג. המעסיק רשאי לנכות משכר העובד את הסכומים המופיעים בפרק 9 להסכם זה להלן בכפוף לתנאים הקבועים בסעיף הנ"ל, ובלבד שפירוט הניכויים יופיע בתלוש השכר שיינתן לעובד.</p>	<p>c. The employer may deduct the amounts listed in section 5 of this agreement hereinafter from the employee's salary in accordance with the conditions set in the aforementioned section, as long as all such deductions are listed in the employee's pay slip.</p>	<p>ग. नियोक्ता उपरोक्त अनुभाग में निर्धारित शर्तों के अनुसार कर्मचारी के वेतन से इस समझौते की धारा ५ में सूचीबद्ध राशि में कटौती कर सकता है, जब तक कि ऐसी सभी कटौतियाँ कर्मचारी की वेतन पर्ची में सूचीबद्ध हों।</p>

<p>ד. בנוסף לשכר העבודה המצויין בס"ק 3(א) לעיל, אם העובד יזדקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע למקום העבודה ולחזור ממנה הוא יהיה זכאי מהמעסיק להחזר הוצאות הנסיעה אשר שולמו על ידו. גובה התקרה להשתתפות המעסיק הוא כפי שמתעדכן מעת לעת, בהתאם להסכמים קיבוציים וצווי הרחבה בדבר נסיעות, וכיום עומד על 22.60 ליום (או הסכום המעודכן התקף) או עלותו של כרטיס נסיעה חופשי – חודשי, לפי הזולמבין השניים. על אף האמור לעיל, אם יידרש העובד להגיע למקום עבודה המרוחק למעלה מ- 40 ק"מ ממקום מגוריו, מבלי שהמעסיק יעמיד לרשותו הסעה, יהיה העובד זכאי להחזר נסיעות בגובה 150% מהתעריף האמור לעיל או לפי הוצאות בפועל שהוציא העובד, אם סוכם עם המעסיק מראש, כנגד הצגת קבלות על ידי העובד למעסיק.</p>	<p>d. In addition to the base salary quoted in section 3 (a)above, the employee shall be entitled to travel expense refunds from the employer if the employee uses public transportation to travel to or from his work place. The sum to be reimbursed to the employee by the employer is the lower of either 22.60 shekels per day (or the updated sum in force) or the cost of an unlimited monthly bus-pass. Notwithstanding the above, if the employee must travel a distance of over 40 kilometers from his home to his workplace and the employer does not provide transportation, the employee shall be entitled to 150% of the rate stated above as travel expenses, or to the actual amount spent on travel expenses, if so agreed with the employer in advance, according to receipts presented by the employee to the employer.</p>	<p>घ. उपरोक्त धारा 3 (ए) में उद्धृत मूल वेतन के अलावा, यदि कर्मचारी अपने कार्यस्थल पर आने-जाने के लिए सार्वजनिक परिवहन का उपयोग करता है, तो वह नियोक्ता से यात्रा व्यय रिफंड का हकदार होगा। नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को प्रतिपूर्ति की जाने वाली राशि या तो प्रति दिन २२.६० शेकेल (या अपडेट किए गए राशि) या असीमित मासिक बस-पास की लागत से कम नहीं। उपरोक्त के बावजूद, यदि कर्मचारी को अपने घर से अपने कार्यस्थल तक ४० किलोमीटर से अधिक की दूरी तय करनी पड़ती है और नियोक्ता परिवहन प्रदान नहीं करता है, यदि नियोक्ता के साथ पहले से सहमति हो, तो कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को प्रस्तुत की गई रसीदों के अनुसार यात्रा व्यय पर खर्च की गई राशि कि हकदार होगा या ऊपर बताई गई दर का १५०% यात्रा व्यय वास्तविक के रूप में पाने का हकदार होगा।</p>
<p>ה. המשכורת תופקד מדי חודש בחודשו בחשבון בנק שיפתח ע"י העובד בבנק ישראלי, והעובד יהיה רשאי להעביר את המשכורת שהופקדה על שמו לחו"לכראות עיניו.</p>	<p>e. The salary will be deposited monthly in a bank account to be opened by the employee in an Israeli Bank, and the employee will be free to transfer the deposited salary abroad as he desires.</p>	<p>ड. वेतन कर्मचारी द्वारा इजराइली बैंक में खोले जाने वाले बैंक खाते में मासिक रूप से जमा किया जाएगा, और कर्मचारी अपनी इच्छानुसार जमा वेतन को विदेश में स्थानांतरित करने के लिए स्वतंत्र होगा।</p>
<p>4. הגדרת שבוע עבודה ויום עבודה:</p>	<p>4. The Work Week and the Work Day:</p>	<p>४. कार्य सप्ताह और कार्य दिन:</p>

<p>א. שעות העבודה הרגילות של העובד הן 182 שעות חודשיות.</p>	<p>a. The regular work hours of the employee are 182 work hours per month.</p>	<p>क. कर्मचारी के नियमित कार्य घंटे प्रति माह १८२ कार्य घंटे हैं।</p>
<p>ב. מעבר לשעות הבסיס בהיקף של 182 כמפורט מעלה, המעביד מסכים לשלם לעובד גמול עבור שעות נוספות בהיקף של לפחות 54 שעות עבודה נוספת מדי חודש, והעובד מסכים כי הוא מוכן ומעוניין לעבוד בהיקף של לפחות 54 שעות עבודה נוספת מדי חודש (הכל בהתאם ובכפוף לנהלי רשות האוכלוסין וההגירה בענין שעות עבודה מינימליות בענף תאגידי הבנין, כפי שיהיו בתוקף בתקופה הרלוונטית, ודיני העבודה). חישוב סכום הגמול עבור שעות נוספות יתבצע בהתאם לאמור בסעיף 5 להלן, וסכום זה ישולם בנוסף למשכורת הבסיס בנקבע בסעיף 3(א)''</p>	<p>b. In addition to the basic 182 hours as set out above, the employer agrees to pay the employee overtime work compensation for a minimum of 54 overtime work hours monthly, and the employee agrees that he is ready and willing to work a minimum of 54 monthly overtime hours, (subject to and in accordance with PIBA procedures regarding minimum working hours for employees of Construction Sector Manpower companies which are in force during the relevant period, as well as labor laws). Overtime compensation shall be figured as set out in section 5 below, and shall be paid in addition to the base salary as set out in section 3 (a).</p>	<p>ख. ऊपर निर्धारित मूल १८२ घंटों के अलावा, नियोक्ता कर्मचारी को मासिक रूप से न्यूनतम ५४ घंटों ओवरटाइम काम के मुआवजे का भुगतान करने के लिए सहमत है, और कर्मचारी इस बात से सहमत है कि वह न्यूनतम ५४ घंटों मासिक ओवरटाइम काम करने के लिए तैयार और इच्छुक है। ओवरटाइम घंटे, (निर्माण क्षेत्र की जनशक्ति कंपनियों के कर्मचारियों के लिए न्यूनतम कार्य घंटों के संबंध में पीबा प्रक्रियाओं के अधीन और उनके अनुसार, जो संबंधित अवधि के दौरान लागू होते हैं, साथ ही श्रम कानून भी)। ओवरटाइम मुआवज़ा नीचे धारा ५ में निर्धारित अनुसार दिया जाएगा, और धारा ३ (ए) में निर्धारित मूल वेतन के अतिरिक्त भुगतान किया जाएगा।</p>
<p>ג. שבוע העבודה הרגיל יהיה בן 42 שעות ובן 5 ימים או 6 ימים בשבוע, כפי שיקבע על ידי המעסיק.</p>	<p>c. The regular work week shall be comprised of 42 hours and either 5 or 6 days, as decided by the employer.</p>	<p>ग जैसा कि नियोक्ता द्वारा तय किया गया है, नियमित कार्य सप्ताह ४२ घंटे और ५ या ६ दिन का होगा।</p>
<p>ד. שעות העבודה הרגילות ביום (להלן – שעות רגילות) לא תעלינה על 9 שעות בשבוע עבודה בן 5 ימים, ועל 8 שעות בשבוע עבודה בן 6 ימים. שעות העבודה ביום הן בהתאם לחוק.</p>	<p>d. The number of regular work hours per day (hereinafter – regular hours) shall be no more than nine hours in a five day work week and no more than eight hours in a six day work week. The number of work hours per day is defined by law.</p>	<p>घ. प्रति दिन नियमित कार्य घंटों की संख्या (इसके बाद - नियमित घंटे) पांच दिवसीय कार्य सप्ताह में नौ घंटे से अधिक नहीं होगी और छह दिवसीय कार्य सप्ताह में आठ घंटे से अधिक नहीं होगी। प्रति दिन काम के घंटों की संख्या कानून द्वारा परिभाषित की गई है।</p>

<p>ה. העובד יהא זכאי למנוחה שבועית בת 36 שעות רצופות. העובד והמעסיק מסכימים כי תקופת המנוחה השבועית של העובד תכלול את כל יום השבת, אלא אם כן הוסכם אחרת ובכתב בין העובד למעסיק.</p>	<p>e. The employee shall be entitled to 36 consecutive rest hours per week. The employee and the employer agree that the employee's weekly period of rest will include all day Saturday, unless otherwise agreed by the employer and the employee in writing.</p>	<p>ड. कर्मचारी प्रति सप्ताह लगातार ३६ घंटों के आराम का हकदार होगा। कर्मचारी और नियोक्ता इस बात पर सहमत हैं कि कर्मचारी की साप्ताहिक आराम अवधि में शनिवार का पूरा दिन शामिल होगा, जब तक कि अन्यथा नियोक्ता और कर्मचारी लिखित रूप में सहमत न हों।</p>
<p><u>5. גמול שעות נוספות:</u></p>	<p><u>5. Overtime Compensation</u></p>	<p><u>५. ओवरटाइम मुआवजा</u></p>
<p>א. העובד יהיה זכאיתמורה בעד עבודה בשעות נוספות –בשיעור של 125% משכרו הרגיל בעד השעתיים הנוספות הראשונות של עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות, ובשיעור של 150% לכל שעה מעבר לכך.</p>	<p>a. The employee shall be entitled to payment for work in overtime hours at 125% of his regular hourly salary for the first two hours of work performed beyond regular work hours and 150% for each additional hour.</p>	<p>क. कर्मचारी ओवरटाइम घंटों में काम के लिए नियमित कार्य घंटों से परे किए गए पहले दो घंटों के काम के लिए अपने नियमित प्रति घंटा वेतन का १२५% और प्रत्येक अतिरिक्त घंटे के लिए १५०% भुगतान का हकदार होगा।</p>
<p>ב. העסקה ביום המנוחה השבועי של העובד אסורה, למעט במקרים בהם התקבלו היתרים כלליים או ספציפיים לעבודה מסוג זה בהתאם ל"חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951". במקרה בו העובד מועסק ביום המנוחה השבועי שלו, הוא יהא זכאי לתשלום בשיעור של 150% משכרו השעתי הרגיל בעד שעות עבודתו הרגילות ביום זה, בשיעור של 175% משכרו השעתי הרגיל בעד השעתיים הנוספות הראשונות, ובשיעור של 200% בעד כל שעה מעבר לכך.</p>	<p>b. Employment on the Employee's rest day is prohibited except in cases when general or specific permits for such work have been issued according to the Hours of Work and Rest Law, 1951. If the Employee works on the Employee's rest day, the Employee shall be entitled to receive a wage at a rate of 150% of his regular hourly rate for the regular work hours, at a rate of 175 % of his regular hourly rate for the first two overtime hours, and at a rate of 200% for any additional overtime hours.</p>	<p>ख. कर्मचारी के आराम के दिन पर रोजगार निषिद्ध है, सिवाय उन मामलों के जब ऐसे काम के लिए सामान्य या विशिष्ट परमिट काम के घंटे और आराम कानून, १९५१ के अनुसार जारी किए गए हों। यदि कर्मचारी अपने आराम के दिन काम करता है, तो कर्मचारी नियमित काम के घंटों के लिए १५०% की दर से, उसकी नियमित प्रति घंटा की पहले दो ओवरटाइम घंटों के लिए १७५% की दर से और किसी भी अतिरिक्त ओवरटाइम घंटों के लिए २००% की दर से वेतन प्राप्त करना हकदार होगा। .</p>
<p><u>6. תנאים סוציאליים:</u></p>	<p><u>6. Social Benefits</u></p>	<p><u>६. सामाजिक लाभ</u></p>

א. דמי הבראה	a. Recuperation Pay	क पुनर्प्राप्ति वेतन
1. העובד יהא זכאי לדמי הבראה לאחר השלמת שנת עבודה אחת.	1. The employee shall be entitled to recuperation pay after completing one year of employment.	१ कर्मचारी एक वर्षका रोजगार पूरा करने के बाद स्वास्थ्य लाभ पाने का हकदार होगा।
2. ערך דמי ההבראה שהמעסיק ישלם לעובד יהא התעריף המעודכן הקבוע בחוק עבור המגזר העסקי הפרטי, תעריף העומד נכון ל-1.1.2024 על סך של 418 ₪ ליום.	2. The rate of the recuperation pay that the employer shall pay the employee shall be the updated rate as set by law for the private business sector, which 418 NIS per day as of 01.01.2024	२. नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को भुगतान किए जाने वाले स्वास्थ्य लाभ की दर निजी व्यवसाय क्षेत्र के लिए कानून द्वारा निर्धारित अपडेटेड दर होगी, जो 1.1.2024 तक प्रति दिन 418 निस है।
3. דמי ההבראה השנתיים ישולמו בהתאם לוותק שצבר העובד בענף הבניה בישראל, וכמפורט להלן:	3. The amount of yearly recuperation pay shall be based on the employee's period of work in the construction sector in Israel as follows:	३. वार्षिक स्वास्थ्य लाभ वेतन की राशि इज़राइल में निर्माण क्षेत्र में कर्मचारी के काम की अवधि पर निम्नानुसार आधारित होगी:
א. בעד השנה הראשונה והשנייה לעבודה - 6 ימי הבראה בשנה.	a. Six days annually for the first and second year of employment.	अ. रोजगार के पहले और दूसरे वर्ष के लिए सालाना छह दिन।
ב. בעד השנה השלישית והרביעית לעבודה - 8 ימי הבראה בשנה.	b. Eight days annually for the third and fourth year of employment.	आ. रोजगार के तीसरे और चौथे वर्ष के लिए सालाना आठ दिन।
ב. דמי מחלה	b. Sick Leave Pay	ख. बीमार छुट्टी का भुगतान
1. בשנתיים הראשונות לעבודתו של העובד בענף הבניה בישראל, ישלם לו המעסיק דמי מחלה בהתאם להוראות המנויות ב"חוק דמי מחלה, תשל"ז-1976", כדלהלן:	1. During the first two years of employment in the construction sector in Israel, the employer shall pay for employee's sick leave pay according to the Sick Pay Law 5736-1976 as follows:	१. इज़राइल में निर्माण क्षेत्र में रोजगार के पहले दो वर्षों के दौरान, नियोक्ता बीमार वेतन कानून ५७३६-१९७६ के अनुसार कर्मचारी के बीमार अवकाश वेतन का भुगतान इस प्रकार करेगा:
א. העובד יהיה זכאי ל- 18 ימי מחלה בשנה עם זכות לצבירה של עד 90 יום.	a. The employee is entitled to 18 sick days per year and has the right to accumulate up to 90 days.	अ. कर्मचारी प्रति वर्ष १८ बीमार दिनों का हकदार है और उसे ९० दिनों तक जमा करने का अधिकार है।

<p>ב. בכפוף להצגת אישור מרופא בגין הצורך במנוחה מפאת מחלה, יהא העובד זכאי לתשלום בגין דמי מחלה כמפורט להלן: בעד היום הראשון של היעדרות מחמת מחלה - העובד לא יהא זכאי לתשלום; בעד היום השני והשלישי של היעדרות מחמת מחלה - העובד יהא זכאי ל-50% משכרו היומי; ובעד היום הרביעי של היעדרות מחמת מחלה ואילך - העובד זכאי ל-100% משכרו היומי.</p>	<p>b. Subject to written certification from a doctor that the employee must rest due to illness, the employee will be entitled to sick pay as follows: for the first day of absence due to illness, the employee will not be entitled to payment; for the second and the third day of absence due to illness, the employee shall be entitled to half of his daily salary; from the fourth day of absence due to illness onward, the employee shall receive his full daily salary.</p>	<p>आ. डॉक्टर से लिखित प्रमाणीकरण के अधीन कि कर्मचारी को बीमारी के कारण आराम करना चाहिए, कर्मचारी निम्नानुसार बीमार वेतन का हकदार होगा: बीमारी के कारण अनुपस्थिति के पहले दिन के लिए, कर्मचारी भुगतान का हकदार नहीं होगा; बीमारी के कारण अनुपस्थिति के दूसरे और तीसरे दिन के लिए कर्मचारी अपने दैनिक वेतन का आधा पाने का हकदार होगा; बीमारी के कारण अनुपस्थिति के चौथे दिन से कर्मचारी को उसका पूरा दैनिक वेतन मिलेगा।</p>
<p>2. החל מן השנה השלישית לעבודה בענף הבניה בישראל, יהיה העובד זכאי ל-25 ימי מחלה בשנה עם זכות לצבירה של עד 161 יום. העובד זכאי לתשלום בגין דמי מחלה כמפורט לעיל לאחר שרופא אישר כי על העובד לנוח מעבודתו מחמת מחלה.</p>	<p>2. After three years of employment in construction in Israel, the employee shall be entitled to 25 sick days per year, with the right to accumulate up to 161 days. The employee shall be entitled to payment for sick days as aforementioned once a physician confirms that the employee must rest from work due to illness.</p>	<p>२. इज़राइल में निर्माण क्षेत्र में तीन साल के रोजगार के बाद, कर्मचारी प्रति वर्ष २५ बीमार दिनों का हकदार होगा, जिसमें १६१ दिनों तक जमा करने का अधिकार होगा। एक बार चिकित्सक यह पुष्टि कर दे कि कर्मचारी को बीमारी के कारण काम से आराम करना चाहिए, तो कर्मचारी ऊपर बताए अनुसार बीमार दिनों के भुगतान का हकदार होगा।</p>
<p><u>ג. דמי חגים</u></p>	<p>c. <u>Paid Holidays</u></p>	<p>सवैतनिक छुट्टी</p>
<p>1. העובד זכאי להיעדר מן העבודה במהלך חג, לפי מצוות דתו. העובד זכאי לעד 9 ימי חג בשנה וכן ליום נוסף לפי בחירתו, ובסה"כ 10 ימים בשנה.</p>	<p>1. The employee may be absent from work on his religious holidays. The employee is entitled to up to nine such days plus one additional day of his choice, for a total of ten annual days.</p>	<p>१. कर्मचारी अपनी धार्मिक छुट्टियों पर काम से अनुपस्थित हो सकता है। कर्मचारी कुल दस वार्षिक दिनों के लिए ऐसे नौ दिनों और अपनी पसंद के एक अतिरिक्त दिन तक का हकदार है।</p>

<p>2. לאחר שלושה חודשי עבודה בישראל אצל המעסיק, אם העובד לאנעדר מן העבודה ללא רשות המעסיק יום לפני או יום אחרי החג, יהיה העובד זכאי לחופשה בתשלום בימי החג לפי מצוות דתו או בימי החג היהודים (כהגדרתם בהסכם 2010) עד לסך הכל 9 ימי חג בשנה וכן ליום נוסף לפי בחירתו.</p>	<p>2. After three months of being employed in Israel by the employer, if the employee was not absent from work without the employer's consent on the day preceding or the day after the holiday, the employee shall be entitled to paid vacation on either his religious holidays or on the Jewish holidays (as defined in the 2010 agreement), totaling up to 9 holidays per year and an additional day of his choice.</p>	<p>2. नियोक्ता द्वारा इज़राइल में नियोजित होने के तीन महीने बाद, यदि कर्मचारी छुट्टी से पहले या अगले दिन नियोक्ता की सहमति के बिना काम से अनुपस्थित नहीं था, तो कर्मचारी अपनी धार्मिक छुट्टियों पर या यहूदी छुट्टियाँ (जैसा कि २०१० के समझौते में परिभाषित है), उसके बाद भुगतान छुट्टी का हकदार होगा प्रति वर्ष कुल ९ छुट्टियाँ और उसकी पसंद का एक अतिरिक्त दिन।</p>
<p>3. לא ינתן תשלום עבור ימי חג שמועדם חופף לימי המנוחה השבועית של העובד.</p>	<p>3. Payment shall not be made for holidays that fall on the employee's weekly rest day.</p>	<p>3. कर्मचारी के साप्ताहिक विश्राम दिन पर पड़ने वाली छुट्टियों का भुगतान नहीं किया जाएगा।</p>
<p>ד. חופשה שנתית</p>	<p>d. Annual Leave</p>	<p>घ. वार्षिक छुट्टी</p>
<p>1. העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בתשלום, בתאריכים שתואמו עם מעסיקו.</p>	<p>1. The employee shall be entitled to annual paid leave, on dates coordinated with the employer.</p>	<p>1. कर्मचारी नियोक्ता के साथ समन्वित तारिखों पर वार्षिक भुगतान अवकाश का हकदार होगा।</p>
<p>2. משך החופשה השנתית אשר תינתן לעובד ייקבע בהתאם לוותק של העובד בענף הבניה בישראל, כקבוע בהסכמים הקיבוציים, כלהלן:</p>	<p>2. The duration of the employee's annual leave is determined by the period of employment in construction in Israel, as defined in the Collective Agreements as follows:</p>	<p>2. कर्मचारी की वार्षिक छुट्टी की अवधि इज़राइल में निर्माण में रोजगार की अवधि से निर्धारित होती है, जैसा कि सामूहिक समझौतों में निम्नानुसार परिभाषित किया गया है:</p>
<p>א. בעד השנה הראשונה והשנייה – העובד יהא זכאי ל- 12 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 6 ימים ול- 10 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 5 ימים.</p>	<p>a. In the first and second year – the employee shall be entitled to 12working days per six-day work week and 10working daysper five-day work week.</p>	<p>अ. पहले और दूसरे वर्ष में - कर्मचारी प्रति छह-दिवसीय कार्य सप्ताह में १२ कार्य दिन और प्रति पांच-दिवसीय कार्य सप्ताह में १० कार्य दिनका हकदार होगा।</p>

<p>ב. בעד השנה השלישית – 13 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 6 ימים ו- 11 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 5 ימים.</p>	<p>b. In the third year - the employee shall be entitled to 13 working days per six-day work week and 11 workingdays per five-day work week.</p>	<p>आ. तीसरे वर्ष में - कर्मचारी प्रति छह दिवसीय कार्य सप्ताह में १३ कार्य दिन और प्रति पांच दिवसीय कार्य सप्ताह में ११ कार्य दिन का हकदार होगा।</p>
<p>ג. בעד השנה הרביעית- 16 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 6 ימים, ו-14 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 5 ימים.</p>	<p>c. In the fourth year the employee shall be entitled to 16 workingdays per six day work week and 14 workingdays per five day work week.</p>	<p>इ. चौथे वर्ष में कर्मचारी प्रति छह दिन के कार्य सप्ताह में १६ कार्य दिवस और प्रति पांच दिन के कार्य सप्ताह में १४ कार्य दिवस का हकदार होगा।</p>
<p>ד. בעד השנה החמישית, 18 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 6 ימים ו-15 ימי עבודה עבור שבוע עבודה של 5 ימים.</p>	<p>d. in the fifth year, the employee shall be entitled to 18 working days per six day work week and 15 workingdays per five day work week</p>	<p>ई. पांचवें वर्ष में, कर्मचारी प्रति छह दिन के कार्य सप्ताह में १८ कार्य दिन और प्रति पांच दिन के कार्य सप्ताह में १५ कार्य दिन का हकदार होगा।</p>
<p>3. ככלל, החופשה השנתית תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת או במשך שנת העבודה שלאחריה, אולם, העובד רשאי לנצל יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת ל"חוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951", ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש קודם לקיחת יום החופשה הנוספת לפי בחירתו.</p>	<p>3. As a rule, annual leave shall be given during the last month of the work year for which it is given or during the following year, though the employee may use one vacation day during the year for which it is given, on a date which he chooses and an additional day which is one of the days listed in the appendix to the Annual Leave Law, 5711-1951, on the condition that the employee gives the employer thirty days notice before taking the additional chosen date of leave.</p>	<p>३. एक नियम के रूप में, वार्षिक छुट्टी उस कार्य वर्ष के अंतिम महीने के दौरान दी जाएगी जिसके लिए यह दी गई है या अगले वर्ष के दौरान, हालांकि कर्मचारी उस वर्ष के दौरान एक छुट्टी के दिनका उपयोग कर सकता है जिसके लिए यह दिया गया है। वह एक अतिरिक्त दिन चुनता है जो वार्षिक अवकाश कानून, ५७११-१९५१ के परिशिष्ट में सूचीबद्ध दिनों में से एक है, इस शर्त पर कि कर्मचारी छुट्टी की अतिरिक्त चुनी गई तारीख लेने से पहले नियोक्ता को तीस दिन का नोटिस देता है।</p>

<p>4. צבירת ימי חופשה היא בהתאם ל"חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951".</p>	<p>4. Leave may be accumulated in accordance with the Annual Leave Law, 5711-1951.</p>	<p>४. छुट्टी वार्षिक छुट्टी कानून, ५७११-१९५१ के अनुसार जमा की जा सकती है।</p>
<p>7. מגורים הולמים:</p>	<p>7. Suitable Living Accommodations</p>	<p>७. रहने की उपयुक्त व्यवस्था</p>
<p>א. המעסיק יעמיד, על חשבון, לשימוש העובד, מגורים הולמים למשך כל תקופת העבודה אצלו ועד מועד שלא יפחת מ- 7 ימים לאחר סיומה. המעסיק מסכים לכך שכל המגורים שיעמדו לשימוש של העובד ימלאו אחר התנאים הקבועים ב"תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדיון והבטחת תנאים הוגנים) (מגורים הולמים), התש"ס - 2000".</p>	<p>a. The employer shall provide the employee with suitable living accommodations at the employer's expense throughout the entire employment period and for no less than seven days after the employment period has ended. The employer agrees that all living accommodations provided will fulfill the requirements set out in the Foreign Workers Regulations (Prohibition of Unlawful Employment and Assurance of Fair Conditions)(Suitable Living Accommodations), 5760-2000.</p>	<p>अ. नियोक्ता कर्मचारी को संपूर्ण रोजगार अवधि के दौरान और रोजगार अवधि समाप्त होने के बाद कम से कम सात दिनों के लिए नियोक्ता के खर्च पर उपयुक्त रहने की सुविधा प्रदान करेगा। नियोक्ता इस बात से सहमत है कि नियोक्ता इस बात से सहमत है कि प्रदान किए गए सभी आवास विदेशी श्रमिक विनियम (गैरकानूनी रोजगार का निषेध और उचित परिस्थितियों का आश्वासन) (उपयुक्त रहने की व्यवस्था), ५७६०-२००० में निर्धारित आवश्यकताओं को पूरा करेंगे।</p>
<p>ב. המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד חלק מעלות מגורי העובדים, בשיעור שלא יעלה על השיעור שנקבע ב"תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדיון והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס - 2000", כמפורט בפרק 9 להסכם זה.</p>	<p>b. The employer may deduct part of the cost of the employee's living accommodations from the employee's salary, without exceeding the amount set in the Foreign Workers Regulations (Prohibition of Unlawful Employment and Assurance of Fair Conditions)(Rate of Deduction from the Salary for Suitable Living Accommodations), 5760-2000 and as explained in section 9 this agreement hereinafter.</p>	<p>आ. नियोक्ता कर्मचारी के वेतन से कर्मचारी के रहने की जगह की लागत का एक हिस्सा काट सकता है, विदेशी श्रमिक विनियम (गैरकानूनी रोजगार का निषेध और उचित शर्तों का आश्वासन) में निर्धारित राशि से अधिक नहीं (उपयुक्त के लिए वेतन से कटौती की दर) रहने की जगह), ५७६०-२००० और जैसा कि इसके बाद इस समझौते की धारा ९ में बताया गया है।</p>

<p>ג. העובד מסכים לטפל כהלכה במגורים שהועמדו לרשותו ע"י המעסיק וכן בכל הרהיטים והציוד הכלולים בהם, והוא מסכים להשתמש במגורים, וכן בשירותים השונים, כגון חשמל, מים, גז ומכונת כביסה בצורה אחראית ונכחוץ במידה סבירה. העובד מסכים לציית לכללי הבטיחות ולשמור על מגוריו נקיים, ומבלי לגרוע מכלליות התחייבויותיו המפורטות לעיל, שלא להתקין חיבורי גז או חשמל נוספים או מאולתרים במגורים.</p>	<p>c. The employee agrees to take proper care of the accommodations provided by the employer as well as all theirfurnishings and equipment, andhe agrees to use the accommodations,as well as the utilities such as electricity, water, gas, washing machine in a responsible matter and as reasonablynecessary.The employee agrees to follow safety rules and to keep his accommodations clean,and, without derogating from the general nature of the above obligations, not to set up any additional or improvised gas or electric connections in the accommodations.</p>	<p>इ. कर्मचारी नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए आवास के साथ-साथ उनके सभी साज-सामान और उपकरणों की उचित देखभाल करने के लिए सहमत हैं, और वह आवास के साथ-साथ बिजली, पानी, गैस, वॉशिंग मशीन जैसी उपयोगिताओं का एक जिम्मेदार मामले में उपयोग करने के लिए सहमत है और जैसा कि उचित रूप से आवश्यक है। कर्मचारी सुरक्षा नियमों का पालन करने और अपने आवास को साफ रखने के लिए सहमत है, और, उपरोक्त दायित्वों की सामान्य प्रकृति का उल्लंघन किए बिना, आवास में कोई अतिरिक्त या तात्कालिक गैस या बिजली कनेक्शन स्थापित नहीं करने के लिए सहमत है।</p>
--	---	---

<p>ד. העובד מבין כי המעסיק הינו קבלןכוח-אדם אשר ישלח אותו לעבודה עבור קבלני בנייה שונים באתרי בנייה שונים וכי המעסיק רשאי לשנות במידה סבירה את מקום מגוריו בהתאם למיקומו של אתר הבנייה בו הוא מוצב בכל רגע נתון. מבלי לגרוע מכלליות ההתחייבויות המפורטות מעלה, העובד מבין ומסכים לכך כי מיטתו עשויה להיות מסוג מיטת קומות או מיטת יחיד בהתאם לנדרש לנוכח תנאי המגורים הרלוונטיים. הצדדים מסכימים שהמעסיק רשאי לשנות במידה סבירה את המגורים ואת תנאי המגורים של העובד כל עוד המגורים תואמים את התנאים כנקבע בתת-סעיף א' לעיל.</p>	<p>d.The employee understands that the employer is a manpower company who will send him to work for various construction contractors in various worksitesand that his lodgings may be reasonably changed by the employer according to the location of the worksite in which he is currently stationed. Without derogating from the general nature of the above obligations, the employee understands and agrees that his bed may be a bunk bed or a single bed as necessitated bythe relevant lodging conditions. The parties agree that the employer may reasonably change the lodgings and the lodging conditionsof the employee as long as the lodgings correspond to the conditions set out in subsection (b) above.</p>	<p>ई. कर्मचारी समझता है कि नियोक्ता एक जनशक्ति कंपनी है जो उसे विभिन्न कार्यस्थलों में विभिन्न निर्माण ठेकेदारों के लिए काम करने के लिए भेजेगी और नियोक्ता द्वारा कार्यस्थल के स्थान के अनुसार उसके आवास को उचित रूप से बदला जा सकता है जहां वह वर्तमान में तैनात है। उपरोक्त दायित्वों की सामान्य प्रकृति का उल्लंघन किए बिना, कर्मचारी समझता है और सहमत है कि उसका बिस्तर चारपाई बिस्तर या एकल बिस्तर हो सकता है, जैसा कि प्रासंगिक आवास शर्तों के अनुसार आवश्यक है। पार्टियां इस बात पर सहमत हैं कि नियोक्ता कर्मचारी के आवास और आवास की शर्तों को उचित रूप से बदल सकता है, जब तक कि आवास उपरोक्त उपधारा (बी) में निर्धारित शर्तों के अनुरूप हों।</p>
<p>8. ביטוח רפואי פרטי:</p>	<p>8.Private Medical Insurance</p>	<p>८. निजी चिकित्सा बीमा</p>

<p>א. המעסיק יהיה אחראי להסדיר לעובד, למשך כל תקופת העבודה אצלו, ועל חשבון, ביטוח רפואי פרטי. הביטוח הרפואי חייב להינתן ע"י ספק ביטוח מורשה וחייב לכלול את כל השירותים הרפואיים כנקבע ב"תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001". המעסיק יספק לעובד את תנאי הביטוח ואת פרטי הקשר הרלוונטיים בשפתו .</p>	<p>a. The employer shall be responsible for providing private medical insurance to the employee at the employer's expense for the entire period of employment. The medical insurance must be given by a licensed insurance provider and must include all of the medical services listed in the Foreign Workers Regulations (Prohibition of Unlawful Employment and Assurance of Fair Conditions) (Health Services Package to Workers), 5761-2001. The employer will provide the employee with the relevant policy conditions and contact information in his language.</p>	<p>क. नियोक्ता रोजगार की पूरी अवधि के लिए नियोक्ता के खर्च पर कर्मचारी को निजी चिकित्सा बीमा प्रदान करने के लिए जिम्मेदार होगा। चिकित्सा बीमा एक लाइसेंस प्राप्त बीमा प्रदाता द्वारा दिया जाना चाहिए और इसमें विदेशी श्रमिक विनियम (गैरकानूनी रोजगार का निषेध और उचित शर्तों का आश्वासन) (श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य सेवा पैकेज), ५७६१-२००१ में सूचीबद्ध सभी चिकित्सा सेवाएं शामिल होनी चाहिए। नियोक्ता कर्मचारी को उसकी भाषा में प्रासंगिक नीति शर्तें और संपर्क जानकारी प्रदान करेगा</p>
<p>ב. המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד סכום שהוציא בעד דמי הביטוח הרפואי, בשיעור שלא יעלה על השיעור שנקבע ב"תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד ביטוח רפואי), התשס"ב – 2001", כמפורט בפרק 9 להסכם זה להלן.</p>	<p>b. The employer may deduct part of the cost of the employee's medical insurance from the employee's salary, without exceeding the amount set in the Foreign Workers Regulations (Prohibition of Unlawful Employment and Assurance of Fair Conditions)(Rate of Deduction from the Salary for the Medical Insurance Fee), 5761-2001 and as explained in section 9 of this agreement hereinafter.</p>	<p>ख. नियोक्ता कर्मचारी के वेतन से कर्मचारी के चिकित्सा बीमा की लागत का एक हिस्सा काट सकता है, विदेशी श्रमिक विनियम (गैरकानूनी रोजगार का निषेध और उचित शर्तों का आश्वासन) में निर्धारित राशि से अधिक के बिना (चिकित्सा बीमा के लिए वेतन से कटौती की दर/शुल्क), ५७६१-२००१ और जैसा कि इसके बाद इस समझौते की धारा ९ में बताया गया है।</p>
<p>9. ניכויים מותרים משכר העבודה:</p>	<p>9. Permitted Payroll Deductions</p>	<p>९. अनुमत भुगतान कटौती</p>

<p>א. המעסיק לא ינכה משכר העובד ניכויים כלשהם למעט אלו הנדרשים או המותרים לפי הדין בישראל, ובכלל זה, ניכויים כמפורט להלן:</p>	<p>a.The employer shall not make any deductions from employee's salary other than those required orpermitted by Israeli law including as set out below:</p>	<p>अ. नियोक्ता कर्मचारी के वेतन से इज़राइली कानून द्वारा अपेक्षित या अनुमति के अलावा नीचे दिए गए अनुसार कोई कटौती नहीं करेगा:</p>
<p><u>1. ניכויים בעבור מגורים:</u></p>	<p><u>1.Deductions for accommodation expenses:</u></p>	<p><u>१. आवास व्यय के लिए कटौती</u></p>
<p>א. אם הבעלות על המגורים שאותם העמיד המעסיק לרשותו של העובד אינה של המעסיק, המעסיק רשאי לנכות את הסכומים הבאים (או את הסכומים המעודכנים על-פי חוק), בכל חודש, משכר העובד, בהתאם לאזור המגורים של העובד:</p>	<p>a. If the employer does not own the accommodations that he provides to the employee, the employer may deduct the following sums(or the sums updated by law) from the employee's salary monthly, according to the employee's place of residence:</p>	<p>क. यदि नियोक्ता के पास वह आवास नहीं है जो वह कर्मचारी को प्रदान करता है, तो नियोक्ता कर्मचारी के निवास स्थान के अनुसार मासिक रूप से कर्मचारी के वेतन से निम्नलिखित राशि (या कानून द्वारा अपडेटेड राशि) काट सकता है:</p>
<p><u>אזור המגורים סכום הניכוי המרבי המותר- עודכן ב- 2025</u></p>	<p><u>Area Maximum permitted deduction- update 2025</u></p>	<p><u>क्षेत्र अधिकतम अनुमत कटौती- अपडेटे 2025</u></p>
<p>492.39 ₪ ירושלים</p>	<p>Jerusalem 492.39 NIS</p>	<p>यरूशलेम 492.39 निस</p>
<p>559.90 ₪ תל אביב</p>	<p>Tel Aviv 559.90 NIS</p>	<p>तेल अवीव 559.90 निस</p>
<p>373.30 ₪ חיפה</p>	<p>Haifa 373.30 NIS</p>	<p>हाइफा 373.30 निस</p>
<p>373.30 ₪ מרכז</p>	<p>Center 373.30 NIS</p>	<p>केन्द्र 373.30 निस</p>
<p>331.86 ₪ דרום</p>	<p>South 331.86 NIS</p>	<p>दक्षिण 331.86 निस</p>
<p>331.86 ₪ צפון</p>	<p>North 331.86 NIS</p>	<p>उत्तर 331.86 निस</p>
<p>ב. אם המגורים הם בבעלות המעסיק, הוא יחייב רשאי לנכות משכר העובד רק מחצית מהסכומים הנקובים לעיל (או הסכומים המעודכנים שלהם).</p>	<p>b. If the employer owns the accommodations, the employer may deduct only half of the sum indicated above (or the updated sum) from the employee's salary.</p>	<p>ख. यदि नियोक्ता के पास आवास है, तो नियोक्ता कर्मचारी के वेतन से ऊपर बताई गई राशि (या अपडेटेड राशि) का केवल आधा हिस्सा काट सकता है।</p>

<p>2. ניכויים בעבור הוצאות נלוות (חשמל, מים וארנונה):</p>	<p>2. Deductions for additional expenses (electricity, water and property tax):</p>	<p>2. अतिरिक्त खर्चों के लिए कटौती (बिजली, पानी और संपत्ति कर):</p>
<p>המעסיק רשאי לנכות משכר העובד, בכל חודש, סכום של 107.27 ₪ (או את הסכומים המעודכנים על-פי חוק) בעד ההוצאות הנלוות מעלה.</p>	<p>The employer may deduct the sum of 107.27 NIS (or the sum updated by law) monthly from the employee's salary for the above additional expenses.</p>	<p>नियोक्ता उपरोक्त अतिरिक्त खर्चों के लिए कर्मचारी के वेतन से मासिक रूप से 107.27 निस (या कानून द्वारा अपडेट राशि) की कटौती कर सकता है।</p>
<p>3. ניכויים בעבור ביטוח רפואי:</p>	<p>3. Deductions for medical insurance:</p>	<p>3. चिकित्सा बीमा के लिए कटौती</p>
<p>המעסיק רשאי לנכות מהשכר החודשי של העובד 1/3 מהסכום ששילם בפועל בעד הביטוח הרפואי או סכום של 143.72 ₪, (או את הסכומים המעודכנים על-פי חוק) לפי הנמוך מביניהם.</p>	<p>The employer may deduct the lower of either one third of the sum that was actually paid for medical insurance or the sum of 143.72 NIS (or the sum updated by law) from the employee's monthlly salary.</p>	<p>नियोक्ता कर्मचारी के मासिक वेतन से चिकित्सा बीमा के लिए वास्तव में भुगतान की गई राशि का एक तिहाई या 143.72 निस (या कानून द्वारा अपडेट राशि) की राशि में से जो भी कम हो, कटौती कर सकता है।</p>
<p>4. חובות כספיים של העובד:</p>	<p>4. Employee's debts:</p>	<p>4. कर्मचारी का कर्ज</p>
<p>המעסיק רשאי לנכות משכר העובד חוב מסוים בסכום קצוב אשר העובד חב למעסיק, ובתנאי שהצדדים הביעו הסכמה בכתב בנוגע לניכוי החוב הכספי משכרו של העובד.</p>	<p>The employer may deduct from the employee's salary a specific debt of a fixed sum owed by the employee to the employer, on condition that the parties have agreed in writing to the deduction of the debt from the salary.</p>	<p>नियोक्ता कर्मचारी के वेतन से कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को देय एक निश्चित राशि का एक विशिष्ट ऋण काट सकता है, बशर्ते कि पार्टियां वेतन से ऋण की कटौती के लिए लिखित रूप में सहमत हों।</p>
<p>ב. סך כל הניכויים החודשיים שמבצע המעסיק כמפורט מעלה לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד הזר, למעט החודש האחרון של תקופת העבודה.</p>	<p>b. The total monthly deductions by the employer from the employee's salary as listed above may not exceed 25% of the employee's monthly salary, except in the last month of employment.</p>	<p>ख. ऊपर सूचीबद्ध कर्मचारी के वेतन से नियोक्ता द्वारा कुल मासिक कटौती, रोजगार के अंतिम महीने को छोड़कर, कर्मचारी के मासिक वेतन के 25% से अधिक नहीं हो सकती है।</p>

<p>ג. ניכויים בעבור מס הכנסה: המעסיק ינכה משכר העובד תשלומים למס הכנסה, בהתאם לנתונים האישיים של העובד, ויעביר את התשלומים לרשויות המס</p>	<p>c. Deduction for Income tax: The employer shall deduct income tax payments from the employee's salary according to the employee's personal status, and transfer these payments to the tax authorities.</p>	<p>आयकर के लिए कटौती: नियोक्ता कर्मचारी की व्यक्तिगत स्थिति के अनुसार कर्मचारी के वेतन से आयकर भुगतान काट लेगा, और इन भुगतानों को कर अधिकारियों को स्थानांतरित कर देगा।</p>
<p>ד. ניכויים בעבור ביטוח לאומי: המעסיק רשאי לנכות סכומים משכר העובד לצורך ביטוח לאומי בהתאם לענפים בהם מכוסים עובדים זרים: תאונות עבודה, פירוקים ואמהות.</p>	<p>d. Deductions for Social Security Payments – The employer may deduct sums from the employee's salary for social security coverage in the sectors covered by Israeli Social Security Law for foreign workers: work accidents, bankruptcy of employer and maternity.</p>	<p>सामाजिक सुरक्षा भुगतान के लिए कटौती - नियोक्ता विदेशी श्रमिकों के लिए इजरायली सामाजिक सुरक्षा कानून द्वारा सम्मिलित क्षेत्रों में सामाजिक सुरक्षा कवरेज के लिए कर्मचारी के वेतन से राशि काट सकता है: कार्य दुर्घटनाएं, नियोक्ता का दिवालियापन और मातृत्व।</p>
<p>10. תלוש משכורת:</p>	<p>10. Pay Slip</p>	<p>१०. वेतन पर्ची</p>
<p>המעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר מהיום ה-9 שלאחר מועד תשלום שכר העבודה, תלוש שכר פרטי השכר ששולם לעובד. תלוש השכר יפרט את כל רכיבי השכר של העובד כנקבע ב"חוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958", ובכלל זה את הניכויים שהופחתו משכר העובד.</p>	<p>The employer shall provide the employee with a detailed pay slip no later than the ninth of the month following the day of payment. The pay slip shall list all components of the employee's salary as required by the Wage Protection Law, 5718-1958, including the deductions made from the employee's salary.</p>	<p>नियोक्ता कर्मचारी को भुगतान के दिन के अगले महीने की नौ तारीख से पहले एक विस्तृत वेतन पर्ची प्रदान करेगा। वेतन पर्ची में वेतन संरक्षण कानून, ५७१८-१९५८ के अनुसार कर्मचारी के वेतन के सभी घटकों को सूचीबद्ध किया जाएगा, जिसमें कर्मचारी के वेतन से की गई कटौती भी शामिल होगी।</p>
<p>11. פיצויי פיטורים ופנסיה:</p>	<p>11. Severance Pay and Retirement Fund Pay:</p>	<p>११. विच्छेद वेतन और सेवानिवृत्ति निधि वेतन:</p>

<p>בכפוף לחקיקה הישראלית שבתוקף, ולנהלים המעודכנים בכפוף לחקיקה הישראלית שבתוקף, ולנהלים המעודכנים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין וההגירה (להלן: הרשות) המעביד יעביר מדי חודש בחודשו תשלום לפיקדון עובדים זרים, בהתאם לקבוע בתקנות עובדים זרים (פקדון לעובדים זרים), תשע"ו-2016 מעבר לשכר העובד, לרשות עבור העובד. הסכומים שיועברו יהיו על חשבון הסכומים שאותם מחויב המעביד לשלם עבור העובד, כתשלומים לקרן פנסיה, או קרן השתלמות או בעד פיצויי פיטורים, על פי כל דין לרבות על פי הסכם קיבוצי וצו הרחבה.</p>	<p>Subject to the relevant Israeli legislation and updated PIBA procedures, the employer shall transfer a monthly sum over and above the salary of the employee to PIBA to be held for the employee. The sums transferred shall be on account of any payments which the employer is obliged to pay for contributions to the employee's pension fund, continuing education fund or for severance pay, as per relevant law, including collective agreements and extension orders. As set out above, this monthly sum shall not be deducted from the employee's salary. The employee shall receive the accumulated sum, including interest accrued, after deduction of bank fees and 15%tax, upon legally and permanently exiting Israel.</p>	<p>प्रासंगिक इज़राइली कानून और अपडेट पीबा प्रक्रियाओं के अधीन, नियोक्ता कर्मचारी के वेतन के अलावा मासिक राशि पीबाको हस्तांतरित करेगा, जिसे कर्मचारी के लिए रखा जाएगा। हस्तांतरित राशि किसी भी भुगतान के कारण होगी जिसे नियोक्ता सामूहिक समझौतों और विस्तार आदेशों सहित प्रासंगिक कानून के अनुसार कर्मचारी के पेंशन फंड, सतत शिक्षा निधि या विच्छेद वेतन में योगदान के लिए भुगतान करने के लिए बाध्य है। जैसा कि ऊपर बताया गया है, यह मासिक राशि कर्मचारी के वेतन से नहीं काटी जाएगी। कर्मचारी को कानूनी रूप से और स्थायी रूप से इज़राइल से बाहर निकलने पर, बैंक शुल्क और १५% कर की कटौती के बाद अर्जित ब्याज सहित संचित राशि प्राप्त होगी।</p>
<p>כאמור לעיל, סכום חודשיזלה לא ינוכה משכר העובד. העובד יהא זכאי לקבל את הסכום שנצבר, לרבות ריבית שנצברה, לאחר ניכוי עמלות בנק ומס הכנסה בגובה 15%בעת יציאתו החוקית ולצמיתות ממדינת ישראל. הסכום יכול להימסר לעובד במזומן בסניף בנק בשדה התעופה בישראל, לאחר שהעובד עבר את ביקורת הדרכונים, בכפוף להגשת בקשה לרשות האוכלוסין וההגירה לפחות 10 ימים מראש לפני יציאתו, או באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק בחו"ל של העובד, תוך 30 ימים מיום הגשת בקשה כאמור.</p> <p>על אף האמור, אם העובד אינו יוצא את ישראל בתום שהותו החוקית במדינה,</p>	<p>The sum may be received by the employee at the bank in the airport in Israel after clearing passport control, subject to an application filed with PIBA at least 10 days in advance of departure, or via bank transfer to the employee's bank account abroad, within 30 working days of the filing of the application.</p> <p>Nonetheless, if the employee does not exit Israel at the end of his legal period of stay in the country, a portion of the accrued sum will be deducted by PIBA for each month of illegal overstay in Israel by the employee, as set</p>	<p>इज़राइल में हवाई अड्डे पर पासपोर्ट नियंत्रण ने मंजूरी देने के बाद हवाई अड्डे पर बैंक में कर्मचारी द्वारा राशि प्राप्त की जा सकती है, जो प्रस्थान से कम से कम १० दिन पहले पीबा के साथ दायर आवेदन के अधीन है, या आवेदन दाखिल करने के ३० कार्य दिनों के भीतर बैंक के माध्यम से विदेश में हस्तांतरण करके कर्मचारी के बैंक खाते में प्राप्त की जा सकती है।</p> <p>फिर भी, यदि कर्मचारी देश में रहने की अपनी कानूनी अवधि के अंत में इज़राइल से बाहर नहीं निकलता है, तो</p>

<p>סכומים מתוך הפקדון ינוכו על ידי רשות האוכלוסין וההגירה, עבור כל חודש של שהות בלתי חוקית בישראל של העובד, במפורט להלן, ולאחר שישה חודשים של שהות בלתי חוקית ינוכה מלוא הסכום. הניכוי בגין שהות בלתי חוקית יהא כלהלן: בין חודש לחודשיים של שהות בלתי חוקית - ניכוי של 15%, בין 2-3 חודשי שהות בלתי חוקית - 25% ניכוי, בין 3-4 חודשי שהות בלתי חוקית - 35%, בין 4-5 חודשי שהות בלתי חוקית - 50%, בין 5-6 חודשי שהות בלתי חוקית - 65%, ולאחר שהות בלתי חוקית של 6 חודשים העובד יפסיד את מלוא הסכום, אלא אם כן יגיש בקשה לרשות תוך 18 חודשים מהיום שהיה עליו לצאת את ישראל, ויוכיח כי נבצר ממנו לעזוב את ישראל במועד, או כי בתום לב ובשל טעות הוא לא עזב את ישראל במועד.</p>	<p>outbelow, and after 6 months of illegal overstay the employee will forfeit the entire sum. The deduction for illegal overstay will be as follows:between one to two months of overstay -- 15% deduction; 2-3 months, 25% deduction;3-4 months, 35% deduction; 4-5 months- 50% deduction; 5-6 months- 65% deduction; and after 6 months, the entire sum will be forfeited,unless the worker files an application within18 months of the date he should have left Israel, proving that his illegal overstay in Israel was due to reasons beyond his control or due to a mistake made in good faith .</p>	<p>कर्मचारी द्वारा इज़राइल में अवैध रूप से अधिक समय तक रहने के प्रत्येक महीने के लिए पीबा द्वारा अर्जित राशि का एक हिस्सा काट लिया जाएगा, जैसा कि नीचे दिया गया है, और ६ महीने की अवैध अवधि से अधिक समय तक रुकने के बाद कर्मचारी की पूरी राशि जब्त कर लेगा। अवैध रूप से अधिक समय तक रुकने के लिए कटौती इस प्रकार होगी: एक से दो महीने के अधिक समय तक रहने के बीच - १५% कटौती; २- महीने, २५% कटौती; ३-४ महीने, ३५% कटौती; ४-५ महीने- ५०% कटौती; ५-६ महीने- ६५% कटौती; और ६ महीने के बाद, पूरी राशि जब्त कर ली जाएगी, जब तक कि कर्मचारी उस तारीख से १८ महीने के भीतर आवेदन दाखिल नहीं करता है, जब उसे इज़राइल छोड़ना चाहिए था, यह साबित करते हुए कि इज़राइल में उसका अवैध समय से अधिक समय तक रहना उसके नियंत्रण से बाहर के कारणों से या किसी नेक नीयत गलती के कारण था।</p>
<p>12. פיטורים והתפטרות:</p>	<p>12. Dismissal and Resignation</p>	<p>१२. बर्खास्ती एवं त्यागपत्र</p>
<p>א. אם בכוונת המעסיק לסיים את העסקתו של העובד, עליו לערוך שימוע מסודר לעובד טרם קבלת ההחלטה על פיטוריו, ויש ליישם את התנאים הבאים:</p>	<p>a. If the employer intends to terminate the employment of the employee, he is required to hold an orderly hearing for the employee before deciding on dismissal, and the following provisions will apply:</p>	<p>क. यदि नियोक्ता कर्मचारी के रोजगार को समाप्त करने का इरादा रखता है, तो उसे बर्खास्तगी पर निर्णय लेने से पहले कर्मचारी के लिए एक व्यवस्थित सुनवाई आयोजित करने की</p>

		आवश्यकता होगी, और निम्नलिखित प्रावधान लागू होंगे:
1. העובד יקבל את הטעמים לפיטורים המתוכננים שלושה ימים לפחות לפני השימוע. במועד השימוע יוכל העובד להעלות את טענותיו או את טיעונו בנוגע לטעמים אלו.	1.The employee shall receive the reasons for the intended termination of employment at least three days prior to the hearing. The employee may present his arguments or claims concerning these reasons at the hearing.	१. कर्मचारी को सुनवाई से कम से कम तीन दिन पहले रोजगार की अपेक्षित समाप्ति के कारण प्राप्त होंगे। कर्मचारी सुनवाई में इन कारणों से संबंधित अपने तर्क या दावे प्रस्तुत कर सकता है।
2. ההחלטה על הפיטורים תתקבל רק לאחר ביצוע הליך השימוע.	2.The decision to terminate the employment shall be made only after the hearing has been held.	२. रोजगार समाप्त करने का निर्णय सुनवाई होने के बाद ही किया जाएगा।
ב. לאחר הליך השימוע, המעסיק ייתן לעובד הודעה מוקדמת בכתב לפיטורים, בהתאם לוותק העבודה של העובד אצל המעסיק, כמפורט להלן:	b. Following the hearing, the employer shall give the employee written prior dismissal notice according to the length of the period of employment of the employee by the employer as follows:	ख. सुनवाई के बाद, नियोक्ता कर्मचारी को नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के रोजगार की अवधि के अनुसार लिखित पूर्व बर्खास्तगी नोटिस इस प्रकार देगा:
1. במהלך השנה הראשונה: לא פחות מיום אחד של הודעה מוקדמת בעד כל אחד מששת החודשים הראשונים לעבודה של העובד אצל המעסיק ו-2 ימים של הודעה מוקדמת בעד כל חודש עבודה החל מהחודש השביעי.	1. During the first year of employment: no less than one day's notice for each of the first six months of employment of the employee by the employer and two days notice for each additional month of employment.	१. रोजगार के पहले वर्ष के दौरान: नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के रोजगार के पहले छह महीनों में से प्रत्येक के लिए कम से कम एक दिन का नोटिस और रोजगार के प्रत्येक अतिरिक्त महीने के लिए दो दिन का नोटिस।
2. לאחר שנת עבודה אחת – תינתן הודעה מוקדמת של לפחות חודש ימים.	2.After the first year – no less than one month's notice shall be given.	२. पहले वर्ष के बाद - कम से कम एक महीने का नोटिस दिया जाएगा।

<p>ג. אם בכוונת העובד להתפטר, עליו למסור הודעה מוקדמת בכתב למעסיק לפי התקופות המפורטות לעיל בסעיף ב' בהתאם לוותק העבודה שלו אצל המעסיק.</p>	<p>c.If the employee intends to resign, he must give written notice to the employer according to the periods set out in (b) according to the length of time he has been employed by the employer.</p>	<p>ग . यदि कर्मचारी इस्तीफा देने का इरादा रखता है, तो उसे नियोक्ता द्वारा नियुक्त किए गए समय की अवधि के अनुसार (बी) में निर्धारित अवधि के अनुसार नियोक्ता को लिखित सूचना देनी होगी।</p>
<p>ד. מעסיק או עובד אשר לא ימסור הודעה מוקדמת לפיטורים או להתפטרות כמפורט לעיל, יפצה את הצד השני בדמי הודעה מוקדמת בשיעור השווה לשכר הרגיל שהיה משולם לעובד בעד אותה תקופת ההודעה המוקדמת הנדרשת שלא ניתנה.</p>	<p>d.An employer or employee who does not give prior notification in writing of dismissal or resignation as aforementioned shall compensate the other party with advance notice pay equivalent to the regular salary that the employee would have received for the required period of advance notice that was not given.</p>	<p>घ. एक नियोक्ता या कर्मचारी जो उपर्युक्त के अनुसार बर्खास्तगी या इस्तीफे की लिखित पूर्व सूचना नहीं देता है, वह दूसरे पक्ष को नियमित वेतन के बराबर अग्रिम नोटिस वेतन के साथ मुआवजा देगा जो कर्मचारी को अग्रिम नोटिस की आवश्यक अवधि के लिए प्राप्त होगा जो नहीं दिया गया था।</p>
<p>ה. העובד רשאי לשנות מעסיקים בעלי היתר העסקה ארבע פעמים בשנה, ללא הסכמתו של המעסיק, בתאריכים הבאים, לאחר מתן הודעה מוקדמת כדין: האחד בינואר, האחד באפריל, האחד ביולי והאחד באוקטובר. במקרה והעובד מעונין לשנות מעסיקים בעת כלשהי בין התאריכים לעיל - ללא הסכמתו של המעסיק - לאור טענות על הפרת זכויות העבודה שלו מצדו של המעסיק, העובד רשאי לפנות לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה, במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים כמפורט בסעיף 13 מטה, ולבקש אישור לכך.</p>	<p>e. The employee may change licensed employers 4 times per year, without agreement from the employer, on the following dates, after giving legal notice: January 1st, April 1st, July 1st, Oct. 1st. In case of the employee wishes to change employers at any time between the above dates – without employer agreement - due to claims of breach of his labour rights by the employer, the employee may contact the Ombudsman for Foreign Worker Labour Rights in the Ministry of Labouras set out in section 13 below, and apply for permission for such.</p>	<p>ड. कर्मचारी कानूनी नोटिस देने के बाद, नियोक्ता से सहमति के बिना, निम्नलिखित तिथियों पर प्रति वर्ष ४ बार लाइसेंस प्राप्त नियोक्ता बदल सकता है: १ जनवरी, १ अप्रैल, १ जुलाई, १ अक्टूबर। यदि कर्मचारी नियोक्ता द्वारा अपने श्रम अधिकारों के उल्लंघन के दावों के कारण उपरोक्त तिथियों के बीच किसी भी समय - नियोक्ता समझौते के बिना - नियोक्ता बदलना चाहता है, तो कर्मचारी श्रम मंत्रालय में विदेशी श्रमिक श्रम अधिकारों के लिए लोकपाल से संपर्क कर सकता है। नीचे धारा १३ में बताया गया है, और इसके लिए अनुमति के लिए आवेदन करें।</p>

<p>13. הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה:</p>	<p>13. Ombudsman for Foreign Workers' Rights at Work</p>	<p>१३. कार्यस्थल पर विदेशी कर्मचारीयों के अधिकारों के लिए लोकपाल</p>
<p>העובד זכאי להגיש תלונה כנגד מעסיקו לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. פרטיה ודרכי התקשורת עדכניים עמה: בטלפון: 074-7696161 דוא"ל: foreignr@labor.gov.il</p>	<p>An employee may file a complaint against his employer with the Ombudsman in Charge of Foreign Workers' Rights at Work at the Ministry of the Economy. Current contact information for the Ombudsman is as follows .074-7696161:phone: foreignr@labor.gov.il</p>	<p>एक कर्मचारी अपने नियोक्ता के खिलाफ अर्थव्यवस्था मंत्रालय में काम पर विदेशी श्रमिकों के अधिकारों के लोकपाल के पास शिकायत दर्ज कर सकता है। लोकपाल के लिए वर्तमान संपर्क जानकारी इस प्रकार है: फ़ोन: ०७४-७६९६१६१ foreignr@labor.gov.il</p>
<p>14. הוראות נוספות:</p>	<p>14. General Provisions</p>	<p>१४. सामान्य प्रावधान</p>
<p>א. מחלוקות:</p>	<p>a. Disputes:</p>	<p>अ. विवाद</p>
<p>מחלוקות בנוגע להסכם זה או בנוגע להעסקה בהתאם להסכם זה ייושבו על פי הדין הישראלי הרלוונטי. בתי הדין לעבודה הישראליים יהוו את בתי המשפט הרלוונטיים בדין במקרה של פסיקה בבית המשפט בנוגע למחלוקות. במקרה של מחלוקות, הנוסח של ההסכם בשפה האנגלית יהא הנוסח המחייב של ההסכם.</p>	<p>Disputes concerning this agreement or concerning the employment under this agreement shall be settled according to relevant Israeli law. The Israeli labour courts shall be the relevant courts of law in case of adjudication of disputes in court. The English language version of this contract shall be the binding version.</p>	<p>इस समझौते से संबंधित या इस समझौते के तहत रोजगार से संबंधित विवादों को प्रासंगिक इजरायली कानून के अनुसार निपटाया जाएगा। अदालत में विवादों के फैसले के मामले में इजरायली श्रम अदालतें कानून की प्रासंगिक अदालतें होंगी। इस अनुबंध का अंग्रेजी भाषा संस्करण बाध्यकारी संस्करण होगा।</p>
<p>כל הודעה הניתנת מהמעסיק לעובד לפי חוזה זה תינתן בשפה שהעובד מבין.</p>	<p>Any notice given by the employer to the employee under this contract shall be given in a language the employee understands.</p>	<p>इस अनुबंध के तहत नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को दिया गया कोई भी नोटिस उस भाषा में दिया जाएगा जिसे कर्मचारी समझता है।</p>
<p>ב. ביגוד:</p>	<p>b. Clothing:</p>	<p>आ. कपड़े</p>

<p>המעביד ייתן לעובד מערכת ביגוד מאיכות טובה הכוללת נעלים, מכנסיים, חולצה וכובע מצחייה. בנוסף, כאשר עבודת העובד מחייבת בגדי-מגן כגון: מגפיים, כובע וכד' לצורך שמירה על בטיחותו בעבודה, המעסיק יעניק לעובד בגדי מגן על חשבונו. העובד מסכים ומתחייב לטפל כראוי בציוד ובכלים שניתנו לו ע"י המעסיק ולהחזירם כנדרש במצב טוב, תוך בלאי ושחיקה סבירים.</p>	<p>The employer shall provide the employee with a set of high-quality clothing including shoes, trousers, a shirt and a cap each year. In addition, if the employee's work requires protective clothing such as boots or hats for the employee's safety at work, the employer shall provide the required protective garments at his own expense. The employee agrees to take good care of any equipment or tools provided by the employer and return them as required in good condition, less reasonable wear and tear.</p>	<p>नियोक्ता कर्मचारी को प्रत्येक वर्ष जूते, पतलून, एक शर्ट और एक टोपी सहित उच्च गुणवत्ता वाले कपड़ों का एक सेट प्रदान करेगा। इसके अलावा, यदि कर्मचारी के काम के दौरान कर्मचारी की सुरक्षा के लिए जूते या टोपी जैसे सुरक्षात्मक कपड़ों की आवश्यकता होती है, तो नियोक्ता अपने खर्च पर आवश्यक सुरक्षात्मक कपड़े प्रदान करेगा। कर्मचारी नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए किसी भी उपकरण या औजार की अच्छी देखभाल करने और उन्हें आवश्यकतानुसार अच्छी स्थिति में, कम उचित टूट-फूट के साथ लौटाने के लिए सहमत है।</p>
<p>ג. שי לחג:</p>	<p>c. <u>Holiday gifts:</u></p>	<p>इ. छुट्टियों के उपहा</p>
<p>פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, יעניק המעסיק לעובד שי לחג.</p>	<p>The employer shall give the employee a holiday gift twice yearly – on the Jewish New Year and on Passover.</p>	<p>नियोक्ता कर्मचारी को साल में दो बार - यहूदी नव वर्ष और पेसाख पर छुट्टी का उपहार देगा।</p>
<p>ד. העובד אחראי בלעדי לתשלום הוצאות הנסיעה שלו ממדינת מוצאו לישראל ובחזרה.</p>	<p>d. The employee is solely responsible for his own travel expenses from his country of origin to Israel and back.</p>	<p>ई. कर्मचारी अपने मूल देश से इजराइल और वापस आने के अपने यात्रा खर्च के लिए पूरी तरह जिम्मेदार है।</p>
<p>15. <u>בטיחות וגהות בעבודה:</u></p>	<p>15. <u>Safety and hygiene:</u></p>	<p>१५. सुरक्षा और स्वच्छता</p>

<p>א. העובד מצהיר כי הוא מבין כי עבודה בענף הבנייה כרוכה בסיכונים פיזיים וכן הוא מבין ומסכים כי עליו לציית לכל כללי והוראות הבטיחות במקום העבודה, לרבות השימוש בציוד מגן, וכי הוא מסכים ומבין שהוא חייב ליטול חלק בכל הכשרות הבטיחות שיידרשו ממנו ע"י המעסיק.</p>	<p>a. The employee declares that he understands that the employment in the construction sector involves physical risks and he understands and agrees that he must obey all safety rules and directions in the workplace, including use of safety equipment, and he agrees and understands that he must take part in all safety training required by the employer.</p>	<p>अ. कर्मचारी घोषणा करता है कि वह समझता है कि निर्माण क्षेत्र में रोजगार में शारीरिक जोखिम शामिल हैं और वह समझता है और सहमत है कि उसे कार्यस्थल में सुरक्षा उपकरणों के उपयोग सहित सभी सुरक्षा नियमों और निर्देशों का पालन करना चाहिए, और वह सहमत है और समझता है कि नियोक्ता द्वारा अपेक्षित सभी सुरक्षा प्रशिक्षण में उसे भाग लेना चाहिए।</p>
<p>ב. המעסיק יספק לעובד על חשבונו את הפרטים הבאים:</p>	<p>b. The employer shall provide the employee with the following at the employer's expense:</p>	<p>आ. नियोक्ता कर्मचारी को नियोक्ता के खर्च पर निम्नलिखित प्रदान करेगा:</p>
<p>1. הלבשה הנדרשת לעבודות מיוחדות וציוד הגנה.</p>	<p>1. Garments required for special work and protective gear.</p>	<p>१. विशेष कार्य के लिए आवश्यक वस्त्र और सुरक्षात्मक गियर।</p>
<p>2. מתקנים לשם שמירה על ההיגיינה (גיהות) לרבות שירותים, מקלחות, כוירים, פינות אוכל מסודרות, מים חמים ומים קרים.</p>	<p>2. Hygiene facilities including bathrooms, showers, sinks, dedicated eating areas and hot and cold water.</p>	<p>२. बाथरूम, शॉवर, सिंक, समर्पित भोजन क्षेत्र और गर्म और ठंडे पानी सहित स्वच्छता सुविधाएं।</p>
<p>3. בדיקות רפואיות תקופתיות על פי החלטת רופא תעסוקתי.</p>	<p>3. Regular medical checkups as required by an occupational physician</p>	<p>३. व्यावसायिक चिकित्सक द्वारा अपेक्षित नियमित चिकित्सा जांच</p>
<p>4. קורסי הכשרה בהגשת עזרה ראשונה.</p>	<p>4. First-aid training courses</p>	<p>४. प्राथमिक चिकित्सा प्रशिक्षण पाठ्यक्रम</p>
<p>5. במקרה של תאונת עבודה בעקבותיה נגרם נזק רציני לעובד, על המעסיק להודיע על כך בהקדם האפשרי לשגרירות מדינת המוצא שלו בישראל.</p>	<p>5. In case of work accidents resulting in serious injury to the employee the employer is responsible to inform the embassy of the employee's country of origin in Israel as soon as possible.</p>	<p>५. कार्य दुर्घटनाओं के परिणामस्वरूप कर्मचारी को गंभीर चोट लगने की स्थिति में नियोक्ता जितनी जल्दी हो सके इज़राइल में कर्मचारी के मूल देश के दूतावास को सूचित करने के लिए जिम्मेदार है।</p>

<p>ג. מבלי לגרוע מהמפורט מעלה, העובד מסכים שלא לשתות משקאות אלכוהוליים או להשתמש בכל חומר אחר במהלך יום העבודה או לפני שעות העבודה באופן שיפגיע בצורה שלילית על ביצועיו במקום העבודה ו/או באופן שיגרום לסכנה במקום העבודה. העובד מצהיר כי הובהר לו כי נטילה לא חוקית של סמים או הפעלת אלימות מהוות עברות פליליות בישראל וכן הפרות של הסכם העסקה זה.</p>	<p>c. Without derogating from the above, the employee agrees that he will not drink alcoholic beverages or any other substances during the work day or before the work hours in a manner that would negatively affect his performance in the workplace and/or cause danger in the workplace. The employee declares that he has been informed that illegal drugs and violence are criminal offences in Israel as well as violations of this agreement.</p>	<p>इ. उपरोक्त का अपमान किए बिना, कर्मचारी इस बात से सहमत है कि वह कार्य दिन के दौरान या काम के घंटों से पहले मादक पेय या कोई अन्य पदार्थ नहीं पीएगा, जिससे कार्यस्थल में उसके प्रदर्शन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ेगा और/या कार्यस्थल में खतरा पैदा होगा। कर्मचारी घोषणा करता है कि उसे सूचित किया गया है कि इज़राइल में अवैध ड्रग्स और हिंसा आपराधिक अपराध हैं और साथ ही इस समझौते का उल्लंघन भी है।</p>
<p>ד. העובד מצהיר כי הוא יכבד את מנהגי ישראל וינהג בהתאם לחוק הישראלי ובכלל זה הוראות בקשר לבטיחות בעבודה.</p>	<p>d. The employee declares that he will respect the customs of Israel and will act in accordance with Israeli Law, including rules concerning safety at work.</p>	<p>ई. कर्मचारी घोषणा करता है कि वह इज़राइल के रीति-रिवाजों का सम्मान करेगा और इज़राइली कानून के अनुसार कार्य करेगा, जिसमें काम पर सुरक्षा से संबंधित नियम भी शामिल हैं।</p>
<p>ה. העובד מצהיר כי הוא יציית לכל ההוראות שיינתנו לו ע"י אנשי ביטחון.</p>	<p>e. The employee declares that he will obey all instructions given by defense personnel</p>	<p>उ. कर्मचारी घोषणा करता है कि वह रक्षा कर्मियों द्वारा दिए गए सभी निर्देशों का पालन करेगा</p>
<p>ו. העובד מצהיר כי הוא ידאג באופן ראוי לכלי העבודה ולא ישתמש בהם בצורה רשלנית.</p>	<p>f. The employee declares that he will take diligent care of the work tools and will not use them negligently.</p>	<p>ऊ. कर्मचारी घोषणा करता है कि वह कार्य उपकरणों की लगन से देखभाल करेगा और उनका लापरवाही से उपयोग नहीं करेगा।</p>
<p>16. העובד מודיע בזאת למעסיק כי הפרטים הבאים מהווים מידע הרלוונטי לגביו ומסכים להודיע למעסיקו באופן מידי ובכתב על כל שינוי במידע זה:</p>	<p>16. The employee hereby informs the employee that the following is his pertinent information and agrees to inform his employer promptly and in writing of any change in this information:</p>	<p>१६. कर्मचारी इसके द्वारा नियोक्ताको सूचित करता है कि निम्नलिखित उसकी प्रासंगिक जानकारी है और इस जानकारी में किसी भी बदलाव के बारे में अपने नियोक्ता को तुरंत और</p>

		लिखित रूप से सूचित करने के लिए सहमत है:
<p>א. איש קשר במדינת המוצא במקרה חירום: שם: _____ ; מספר ת.ז.: _____ ; קרבה: _____ ; מספר טלפון: _____ - _____ ; כתובת: _____ .</p>	<p>a. Contact person in the country of origin in case of emergency: name: _____ ID Number: _____ Relationship: _____ Telephone Number: _____ - _____ Address: _____</p>	<p>अ. आपातकालीन स्थिति में मूल देश में संपर्क व्यक्ति: नाम: _____ आईडी नंबर: _____ संबंध: _____ टेलीफोन नंबर: _____ - _____ पता: _____</p>
<p>ב. במקרה של כספים המגיעים לעובד לאחר עזיבתו את ישראל או במקרה של נכות או מוות, העובד מורה בזאת כי כל הכספים המגיעים לו יופקדו בחשבון הבנק הבא _____ , שהעובד הוא בעליו היחיד, או בעלים משותפים עם בן משפחה מדרגה ראשונה:</p>	<p>b. In case of moneys owing after the employee has left Israel or in the case of incapacity or death, the employee hereby instructs that all moneys owing are to be deposited in the following bank account in _____ , which is owned by the employee only, or jointly with a first degree family member:</p>	<p>आ. कर्मचारी के इज़राइल छोड़ने के बाद या अक्षमता या मृत्यु के मामले में बकाया धनराशि के मामले में, कर्मचारी निर्देश देता है कि बकाया सभी धनराशि निम्नलिखित बैंक खाते में जमा की जानी है _____ , जिसका स्वामित्व केवल कर्मचारी के पास है, या प्रथम श्रेणी के परिवार के किसी सदस्य के साथ संयुक्त रूप से है:</p>
<p>בנק: _____</p>	<p>Bank:</p>	<p>बैंक:</p>
<p>כתובת: _____</p>	<p>Address:</p>	<p>पता:</p>

מספר חשבון בנק: _____	Account Number:	खाता नम्बर:
שם החשבון: _____	Name of Account:	खाते का नाम:
מספר הבנק: _____	Bank Number:	बैंक नंबर:
קוד סוויפט: _____	Swift Code:	स्विफ्ट कोड:
<p>17. תוקפו של הסכם העסקה זה מותנה בכניסתו של העובד למדינת ישראל לאחר קבלת אשרה ורישיון שהיה ועבודה (ב/1) בענף הבנייה, בתוך 90 ימים מיום חתימתו על ידי שני הצדדים. אם העובד לא נכנס לישראל בתוך 90 יום כאמור לעיל, כל אחד מהצדדים רשאי להודיע לשני באמצעות הרשות על ביטול ההסכם, ולאף אחד מהצדדים לא תהיה הזכות לקבל פיצוי או דמי נזיקין.</p>	<p>17. The force of this agreement is conditional on the entry of the employee into Israel after receiving a B/1 visa and work permit for the construction sector, within 90 days of its signing by both parties. If the employee does not enter Israel within 90 days as aforesaid, either party may notify the other, via PIBA, of cancelation of the agreement and neither party will have the right to receive compensation or damages.</p>	<p>१७. इस समझौते का असर दोनों पक्षों द्वारा हस्ताक्षर किए जाने के ९० दिनों के भीतर निर्माण क्षेत्र के लिए बी/1 वीजा और वर्क परमिट प्राप्त करने के बाद कर्मचारी के इज़राइल में प्रवेश पर सशर्त है। यदि कर्मचारी उपर्युक्त ९० दिनों के भीतर इज़राइल में प्रवेश नहीं करता है, तो कोई भी पक्ष पीबा के माध्यम से समझौते को रद्द करने के बारे में दूसरे को सूचित कर सकता है और किसी भी पक्ष को मुआवजा या क्षति प्राप्त करने का अधिकार नहीं होगा।</p>
<p>18. הסכם זה נערך בשלוש שפות, כאשר הנוסח באנגלית הוא הנוסח המחייב.</p>	<p>18. This agreement is made in three lanugages. The English version being the definitive version.</p>	<p>१८. यह समझौता तीन भाषाओं में किया गया है. अंग्रेजी संस्करण निश्चित संस्करण है।</p>
על החתום:	Signatures:	हस्ताक्षर:
_____	_____	_____

<p>העובד נציג מורשה של המעסיק</p>	<p>Employee Authorised Employer Representative</p>	<p>कर्मचारी अधिकृत नियोक्ता प्रतिनिधि</p>
<p>הצהרת חתימה של המעסיק: אני החתום מטה, שם עורך-הדין/רואה חשבון מוסמך: מספר _____ רישיון: _____ מאשר בזאת כי מר/גברת _____ (בעל/ת) ת.ז. ישראלית מספר: _____ הוסמך/ה כדין ע"י המעסיק לחתום על הסכם העסקה זה בשמו של שם המעסיק מספר ח.פ. _____ וחתם/ה על הסכם העסקה זה בפני היום בשמו של המעסיק.</p>	<p>Employer Signature Certification: I the undersigned, name of attorney/ certified accountant: _____ license number: _____ hereby certify that Mr./Ms. _____ Israel ID NO. _____ has been legally authorized by the Employer to sign this agreement on behalf of the Employer Name: _____ Registry Number _____ and has signed this Agreement before me today on the Employer's behalf.</p>	<p>नियोक्ता के हस्ताक्षर प्रमाणीकरण: मैं अधोहस्ताक्षरी, वकील/प्रमाणित एकाउंटेंट का नाम: _____ लाइसेंस संख्या: _____ इसके द्वारा प्रमाणित करता हूँ कि श्री/सुश्री। _____ इज़राइल आईडी नंबर। _____ को नियोक्ता की ओर से इस समझौते पर हस्ताक्षर करने के लिए नियोक्ता द्वारा कानूनी रूप से अधिकृत किया गया है नाम: _____ रजिस्ट्री संख्या _____ और उसने नियोक्ता की ओर से आज मेरे सामने इस समझौते पर हस्ताक्षर किए हैं।</p>
<p>שם עורך הדין/רואה החשבון: _____ חותמת: _____ תאריך: _____/_____/_____</p>	<p>Advocate/Account name: _____ Stamp: _____ Date: ____/____/_____</p>	<p>वकील/खाता का नाम: _____ स्टाम्प: _____ तारीख: ____/____/_____</p>

<p>הצהרת חתימה של העובד: אני</p> <p>החתום מטה</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>מספר ת.ז. _____</p> <p>מטעם _____</p> <p>סוכנות התעסוקה ה-----, מאשר</p> <p>בזאת כי העובד,</p> <p>מר _____</p> <p>בעל ת.ז. מספר _____</p> <p>חתם על _____</p> <p>הסכם העסקה זה בפני היום לאחר</p> <p>שתנאיו הוסברו לו והוא הסכים לתכנים</p> <p>הכלולים בו.</p>	<p>Witness to Employee Signature: I</p> <p>the undersigned</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>ID _____</p> <p>of the _____ State</p> <p>Employment Service, hereby</p> <p>certify that the Employee, Mr.</p> <p>_____</p> <p>ID NO. _____</p> <p>signed this Agreement before me</p> <p>today after its conditions were</p> <p>explained to him and he agreed</p> <p>to its contents.</p>	<p>कर्मचारी के गवाह के हस्ताक्षर: मैं</p> <p>अधोहस्ताक्षरी</p> <p>_____</p> <p>आइडी _____</p> <p>राज्य रोजगार सेवा की</p> <p>_____, इसके द्वारा</p> <p>प्रमाणित करता हूँ कि कर्मचारी, श्री</p> <p>_____ आइडी</p> <p>संख्या _____ ने</p> <p>आज मेरे सामने इस समझौते पर</p> <p>हस्ताक्षर किए जब उन्हें इसकी शर्तें</p> <p>समझाई गईं और वह इसकी सामग्री से</p> <p>सहमत हुए।</p>
<p>שם הפקיד:</p> <p>_____</p> <p>ת.ז. של הפקיד: _____</p> <p>תאריך: ____/____/____</p>	<p>Clerk Name:</p> <p>_____</p> <p>Clerk ID: _____</p> <p>Date: ____/____/____</p>	<p>क्लर्क का नाम:</p> <p>_____</p> <p>क्लर्क आइडी: _____</p> <p>तारिख: ____/____/____</p>