



Philippine
Overseas
Employment
Administration



Republic of the Philippines
Department of Labor and Employment
BFO Building, Ortigas Avenue cor. EDSA, Mandaluyong City 1501
Website: www.poea.gov.ph E-mail: info@poea.gov.ph
Hotlines: 722-1144, 722-1155



Administrative Branch
Central Records Division
AB
CERTIFICATION
INTERNATIONAL
ISO 9001:2008
CP/MS/12/2011
ACCREDITED
All Employment Agencies
Accreditation No.
MBA-001

RECEIVED
BY: MARTIN L. REYES III TIME: 4:20

MEMORANDUM CIRCULAR NO. 02
Series of 2020

TO : ALL CONCERNED

SUBJECT : New Standard Employment Contract (SEC) for Filipino Caregivers to Israel

Pursuant to POEA Governing Board Resolution No. 5, Series of 1998 and Memorandum Circular No. 13, Series of 1999 on the implementing guidelines on the deployment of Filipino Caregivers bound for Israel and the requirement of individual employment contract for the documentation of Caregivers for deployment to Israel through Philippine Recruitment Agencies (PRA) and consistent with the Bilateral Labor Agreement with Israel, all Caregivers bound for the said country shall be covered by the New Standard Employment Contract, copy of which is attached.

Anent thereto, the following procedures are hereby adopted:

- 1.) All individual employment contracts of Caregivers must be verified by the Philippine Overseas Labor Office (POLO) in Tel Aviv in accordance with the above-cited issuances.
- 2.) All caregivers who no longer have valid employment contracts (i.e. death of employer, employer transferred to nursing homes) but are allowed by the Population Immigration and Border Authority (PIBA) to enter Israel are advised to look for employers within ninety (90) days from loss of employment and submit their new contracts for verification by POLO – Tel Aviv before returning to the Philippines.
- 3.) All returning workers who are not registered with the Administration or who changed employers on-site and are covered by this Guidelines are required to submit the following documents for the issuance of OEC:
 - a. Passport valid for at least one (1) year from the date of intended departure;
 - b. Valid and appropriate visa and/or work permit;
 - c. Original copy of valid employment contract verified by POLO – Tel Aviv;
 - d. Any proof of current employment such as: current certificate of employment, valid company ID, or recent pay slip;

CONTROLLED AND DISSEMINATED
BY CRD ON FEB 20 2020

e. Sworn Statement of the worker providing explanation on how he/she was hired by the current employer.

4.) Returning workers deployed through G to G arrangement (in reference to Memorandum Order No.04 Series of 2020)

a. Government Placement Branch (GPB) hired returning workers shall be exempted from the requirement of presenting verified contracts / employment documents provided that the previous or new employer is under government to government project/program;

b. The issuance of OEC must be supported by a letter from the GPB or its counterpart or employer attesting that the worker who is on vacation:

b.1. will be rehired by the same employer, or rehired by the same employer in a different jobsite, or

b.2. has transferred to a new employer and the new employer is under the same government to government program

All previous issuances on the subject which are inconsistent herewith are deemed repealed and superseded.

This Memorandum Circular shall be effective fifteen (15) days after publication in a newspaper of general circulation.

For compliance.


BERNARD P. OLALIA
Administrator

13 February 2020

CONTROLLED AND DISSEMINATED
BY CRD ON FEB 20 2020

<p>חוזה העסקה סטנדרטי עבור עובד זר בעל אזרחות פיליפינית המשמש כמטפל בתנאי מגורים בבית המטופל במדינת ישראל</p>	<p>Standard Employment Contract for Filipino Home Based (Live-In) Caregivers in the State of Israel</p>
<p>חוזה העסקה זה נערך ונחתם על ידי ובין:</p>	<p>This Employment contract is executed and entered into by and between:</p>
<p>א. המעסיק/המטופל הסיעודי מר/גב': _____ מס' תעודת זהות: _____ כתובת/מקום העבודה: _____ מס' טלפון: _____ (להלן: "המעסיק")</p>	<p>A. Employer/PWD Mr./Ms.: _____ ID No.: _____ Address/Workplace: _____ Phone number: _____ (hereinafter referred to as "the Employer")</p>
<p>(במקרים שבהם המטופל הסיעודי אינו המעסיק, יש לחתום על נוסח ב' של חוזה ההעסקה הסטנדרטי)</p>	<p>(In case the PWD is not the Employer, please sign Version B of the SEC)</p>
<p>ו-</p>	<p>AND THE</p>
<p>ב. המטפל מר/גב': _____ מס' דרכון פיליפיני: _____ (להלן: "המטפל")</p>	<p>B. Caregiver Mr./Ms.: _____ Philippine Passport Number: _____ (hereinafter referred to as "The Caregiver")</p>
<p>המתחייבים מרצונם החופשי לתנאים הבאים:</p>	<p>C. Represented by the Philippine Manpower Agency: _____</p>
<p>1. הצהרות מעסיק:</p>	<p>Voluntarily binding themselves to the following terms and conditions:</p>
<p>א. המעסיק מצהיר שהוא אדם בעל מוגבלות המחזיק בהיתר בר תוקף מרשות האוכלוסין וההגירה בישראל (להלן: "רשות האוכלוסין") המתיר לו להעסיק עובד זר במתן טיפול סיעודי תוך מגורים בבית המעסיק, על מנת שסייע לו בביצוע פעולות יום יום.</p>	<p>1. EMPLOYER DECLARATIONS: a. The Employer declares that he is a person with a disability holding a valid permit from the Population and Immigration Authority in Israel (hereinafter: PIBA) allowing him to employ a live-in foreign caregiver in his home to assist him with his activities of daily living.</p>
<p>ב. המעסיק מתחייב להעסיק את המטפל במשרה מלאה, תוך מגורים בבית המעסיק, במתן שירותי טיפול ביתיים למעסיק כפי שנקבע בחוזה העסקה סטנדרטי זה ובנספח א' (להלן: "החוזה הסטנדרטי").</p>	<p>b. The Employer undertakes to employ the Caregiver in a full time position as a live-in caregiver providing home based caregiving services to the Employer as set out in this Standard Employment Contract and Annex A (hereinafter referred to: the SEC).</p>
<p>2. הצהרות המטפל: המטפל מצהיר שהוא הבין את המידע בענין צורכי המעסיק ותנאי המגורים בבית המעסיק כפי שצוינו בחוזה סטנדרטי זה, ושהוא מוכן, רוצה ומסוגל לבצע את תפקידי הטיפול הקשים הנדרשים עבור המעסיק במשרה מלאה בישראל, בתום לב, ובכלל זה תוך מגורים בבית המעסיק במהלך שבוע העבודה הרגיל</p>	<p>2. CAREGIVER DECLARATIONS: The Caregiver declares that he has understood the information about the employer's needs and the living conditions in the home of the employer as set out in this SEC, and that he is ready, willing and capable of carrying out the required difficult caregiving duties for the Employer on a full time basis in Israel, in good faith, including living in the</p>

	home of the Employer throughout the regular work week.
3. הוראות כלליות:	3. GENERAL PROVISIONS:
א. חוזה זה נכתב בלשון זכר, אך חל באופן שווה הן על גברים והן על נשים.	a. This contract is written in the masculine form, but applies equally to both men and women.
ב. במקרה שתתגלה סתירה בין התנאים שנקבעו בחוזה זה לבין משפט העבודה הישראלי הרלוונטי, ובכלל זה, פסיקה, הוראות הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה החלים על תנאי ההעסקה של עובדים זרים לסייעוד המתגוררים בבית המטופלים הסיעודיים, הוראות משפט העבודה הישראלי שיהיו בתוקף הן שיחולו.	b. In case of unforeseen contradiction between the conditions set out in this contract and the provisions of relevant Israeli Labour Law, including case-law, collective agreements and extension orders applying to employment conditions of home based (live in) foreign caregivers, the current Israeli Labour Law provisions shall prevail.
4. תפקידי המטפל:	4. CAREGIVER DUTIES:
תפקידי המטפל יהיו לספק סיוע סיעודי חרוץ ומיומן למעסיק, על מנת לסייע לו לבצע את פעולות החיים היומיומיות שלו, כולל ניהול משק בית, כפי הנדרש באופן סביר לצרכים האישיים של המעסיק, כגון הלבשה, רחצה וניקיון, סיוע בהליכה לשירותים/או החתלה, הכנת מזון, בישול, אכילה, האכלה וניקיון, מתן תרופות מרשם, השגחה, הרמה, העברה, ניקיון המגורים של המעסיק, קניות, כביסה וליווי המעסיק מחוץ לביתו, וכן תפקידים מיוחדים שצויינו בנספח א' לחוזה סטנדרטי זה, הכל בחתאם לחוראות שינתנו למטפל על ידי המעסיק או נציגו. מטלות ביתיות עבור בני משפחה או דיירים אחרים אינן נכללות בתחום תפקידי של המטפל. טיפול בבעל חיים, תפקידי נהיגה/הסעה אף הם אינם נכללים בתפקידי המטפל אלא אם כן הם פורטו כתפקידים מיוחדים בנספח א'.	The duties of the Caregiver shall be to provide diligent and skilled caregiving assistance to the Employer in order to assist him in carrying out his activities of daily living including household management, as reasonably required for the personal needs of the employer, such as dressing, bathing and cleaning, toileting and/or diapering, food preparation, cooking, eating, feeding and cleanup, giving prescribed medications, supervision, lifting, transferring, cleaning of Employer living quarters, purchases, laundry and accompanying the employer outside his home, as well as the special duties set out in Annex A to this SEC, as per instructions given to the Caregiver by the Employer or his representative. Domestic chores for other family members/ residents are excluded from Caregiver's duties. Animal care, driving/chauffeur duties are also excluded from Caregiver duties unless set out as special duties in Annex A.
במסגרת ביצוע תפקידי של המטפל, המעסיק יצית לסטנדרטים של בטיחות ובריאות תעסוקתית של מדינת ישראל.	In the performance of the duties of the caregiver, the employer shall comply with Israeli occupational safety and health standards.
5. תקופת החוזה:	5. DURATION:
א. אם חוזה סטנדרטי זה נחתם לפני כניסתו של המטפל לישראל, תקופת ההעסקה תהיה שנתיים ממועד הכניסה של המטפל לישראל עם אשרה מסוג B/1 לענף הסיעוד בתוקף (להלן: "תקופת החוזה"). אם המטפל לא יכנס לישראל תוך שלושים (30) ימי עבודה לאחר מועד החתימה, חוזה סטנדרטי זה יהיה בטל ומבוטל, אלא אם הצדדים הסכימו להארכה סבירה של התקופה הנזכרת מעלה.	a. If this SEC is signed before the entry of the Caregiver to Israel, the duration of the employment shall be two (2) years from the date of the entry of the Caregiver into Israel with a valid B/1 caregiving work visa (hereinafter: the "contract duration"). If the Caregiver does not enter Israel within thirty (30) working days after the date of signing, this SEC will be null and void, unless the Parties agree to a reasonable extension of the above period.
ב. אם החוזה הסטנדרטי נחתם כאשר המטפל כבר נמצא בישראל, במקרה של הארכה או שינוי	b. If the SEC is signed when the Caregiver is already in Israel, in case of extension or

מעסיק, תקופת ההעסקה תהיה החל מ- ועד _____	change of employers, the duration of employment shall be from _____ until _____.
ג. תקופת החוזה כפופה להמשך תוקף ההיתר להעסקת עובד זר לסייעוד שבידי המעסיק ולהמשך תוקף האשרה ורישיון הישיבה והעבודה מסוג ב/1 שבידי המטפל, שניהם כפי שנופקו על ידי רשות האוכלוסין על פי הנהלים של רשות האוכלוסין (להלן: "ההיתרים") ושני הצדדים מסכימים לנקוט בכל הצעדים הנדרשים על מנת להאריך את תקופת ההיתרים על פי הנדרש.	c. The contract duration is subject to the continued validity of the Employment Permit held by the Employer and of the B/1 Visa and Work Permit held by the Caregiver both 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.
ד. לאחר תקופת החוזה ובכפוף להארכה של ההיתרים כפי שצויין לעיל, חוזה זה ימשיך לחול, בתנאי שאף אחד מהצדדים לחוזה זה לא נתן הודעה מוקדמת של חודש אחד בכתב לצד האחר בדבר רצונו להביא חוזה זה לסיום.	d. After the contact duration and subject to the extension of the Permits as set out above, this contract shall continue to apply, provided that neither party to this contract has delivered one month's prior notice in writing to the other party concerning his desire to bring this contract to an end.
6. מקום העבודה ושבע העבודה:	6. WORKPLACE AND WORK WEEK:
א. מקום העבודה הרגיל יהיה ביתו של המעסיק, הנמצא בכתובתו אשר צוינה מעלה בחוזה סטנדרטי זה או בכל כתובת עדכנית של המעסיק.	a. The regular workplace will be the home of the Employer, located at his address as set out above in this SEC or any updated address of the Employer.
ב. שבוע העבודה הרגיל של המטפל יהיה בן שישה (6) ימים בשבוע, והמטפל מסכים להיות זמין לטיפול במעסיק במהלך שבוע העבודה, כעובד המתגורר בבית המעסיק, בתנאי שהמטפל מקבל הפסקות סבירות מעבודה פעילה לצורך רגיעה, צרכים אישיים ושינה.	b. The regular work week of the Caregiver will be six (6) days a week, and the Caregiver agrees that he will be available to care for the Employer throughout the work week, as a live in caregiver, provided that the Caregiver is given reasonable breaks from active work for relaxation, personal needs, and sleep.
מלבד הפסקות סבירות, המעסיק ישתדל לספק למטפל לפחות שמונה (8) שעות מנוחה ביממה, בכפוף לצרכים המיוחדים של המעסיק.	Aside from the reasonable breaks, the Employer will endeavor to provide the Caregiver with at least eight (8) rest hours, subject to the special needs of the Employer.
ג. תפקידי המטפל נחשבים לכאלה אשר דורשים מידה מיוחדת של אמון אישי, כפי שנקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. בנוסף, המטפל יתגורר במגורים אשר יסופקו על ידי המעסיק, בבית המעסיק, כפי שנקבע בסעיף 9 להלן. לפיכך, על פי הפסיקה הישראלית, המטפל לא יהיה זכאי לשכר עבור עבודה בשעות נוספות.	c. The Caregiver's duties are counted among those that require a special degree of personal trust, as stipulated in the Work and Rest Hours Law, 5711-1951. In addition, the Caregiver will reside in the accommodations provided by the Employer in the home of the Employer as set out in section 9 hereinafter. Thus, as per Israeli case law, the Caregiver will not be entitled to remuneration for overtime hours.
7. ימי מנוחה שבועיים, חגים וחופשות:	7. WEEKLY REST DAY, HOLIDAYS AND VACATION:
א. המטפל יהיה זכאי ליום מנוחה שבועי של לפחות 25 שעות רצופות ביום שיוסכם לגביו על ידי הצדדים.	a. The Caregiver shall be entitled to a weekly day of rest of at least 25 consecutive hours on a day agreed upon by the parties.
ב. לאחר שלושה חודשי העסקה, המטפל יהיה זכאי ל-9 ימי חופשה בתשלום לכל שנת עבודה עבור	b. After three months of employment, the Caregiver shall be entitled to 9 days off with

<p>חגים דתיים/לאומיים פיליפיניים או עבור חגים דתיים/לאומיים ישראלים, כאשר חגים אלו לא חופפים את יום המנוחה השבועי של המטפל.</p>	<p>pay per year of work for Philippine Religious/National Holidays or for Israeli Religious/National Holidays, when those Holidays do not fall on the Weekly Rest Day of the Caregiver.</p>
<p>ג. המטפל יהיה זכאי לחופשה שנתית בתשלום, לאחר תיאום המועדים של החופשה עם המעסיק לפחות 14 יום מראש. מספר ימי החופשה אשר להם המטפל זכאי יהיו כפי שנקבע בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, ויחושבו בהתאם לאורך התקופה שהמטפל הועסק בה על ידי המעסיק. עבור חמש השנים הראשונות של ההעסקה – המטפל יהיה זכאי ל-16 ימי חופשה שנתיים (14 יום לא כולל את יום המנוחה השבועי).</p>	<p>c. The Caregiver will be entitled to yearly paid vacation, after coordinating the dates of such with the Employer at least 14 days in advance. The number of vacation days for which the Caregiver is eligible will be as set out in the Yearly Vacation Law, 1951, and figured according to the length of time the Caregiver has been employed by the Employer. For the first five years of employment – the Caregiver will be eligible for 16 vacation days yearly (14 days not including the weekly rest day).</p>
<p>המטפל והמעסיק רשאים להסכים שהמטפל ייקח רק שבעה (7) ימי חופשה בשנה ויצבור את ימי החופשה השנתית הבלתי מנוצלים כך שינוצלו תוך השנתיים הבאות. אם המטפל לא ניצל את ימי החופשה בתשלום שצבר, הוא יהיה זכאי לקבל פיצוי כספי מהמעסיק עבור ימי החופשה הללו שלא נוצלו, בתום תקופת העסקתו אצל המעסיק, כפי שנקבע בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951.</p>	<p>The Caregiver and Employer may agree that the Caregiver may take only seven (7) vacation days per year and accumulate the unused paid annual vacation days to be used within two (2) consecutive years. If the Caregiver has not used his accrued paid vacation days, he will be eligible to receive monetary compensation from the Employer for those unused paid vacation days at the end of his employment by the Employer as set out in the Yearly Vacation Law, 1951.</p>
<p>8. ביטוח רפואי ותשלום בגין ימי מחלה:</p>	<p>8. MEDICAL INSURANCE AND SICK PAY:</p>
<p>א. המעסיק יספק למטפל ביטוח רפואי פרטי הכולל את השירותים שנקבעו בצו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), תשס"א-2001, עבור תקופת ההעסקה. המטפל מסכים למלא באופן מהימן ולחתום על כל הצהרה או טופס נדרשים לצורך כניסה לתוקף או לצורך הארכת התוקף של פוליסת הביטוח הרפואי.</p>	<p>a. The Employer shall provide the Caregiver with private Medical Insurance which includes all the services set out in the Foreign Worker Ordinance (Basket of Health Services for the Employee) 2001 for the duration of the employment. The Caregiver 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>העתק של פוליסת הביטוח הרפואי בשפה האנגלית יינתן על ידי המעסיק למטפל ויצורף על ידי המעסיק כנספח ב' לחוזה סטנדרטי זה, לאחר הגעת המטפל לישראל.</p>	<p>A copy of the medical insurance policy in the English language will be given by the Employer to the Caregiver and attached by the Employer as Annex B to this SEC, after the arrival of the Caregiver to Israel.</p>
<p>ב. המעסיק רשאי לנכות מהשכר החודשי של המטפל, עד מחצית מעלות הביטוח הרפואי הנזכר מעלה, או הסכום המקסימלי שנקבע בתקנות הישראליות הרלוונטיות, הנמוך מביניהם. הסכום המקסימלי לניכוי מצויין בנספח ג' לחוזה סטנדרטי זה והוא מתעדכן על ידי ממשלת ישראל מעת לעת.</p>	<p>b. The Employer may deduct from the Caregiver's monthly salary, up to half of the cost of the above medical insurance, or the maximum sum set out in the relevant Israeli regulations, whichever is lower. This deductible sum set out in Annex C is updated by the Israeli Government from time to time.</p>
<p>ג. אם המטפל אינו יכול לעבוד בשל מחלה, הוא יקבל תשלום בגובה 50% משכרו על ידי המעסיק עבור היום השני והשלישי של ההיעדרות ו-100%</p>	<p>c. If the Caregiver cannot work due to illness, he shall be paid 50% of his salary by the Employer</p>

<p>משכרו מהיום הרביעי להיעדרות, לאחר הצגת אישור רפואי המאשר שהוא לא יכול היה לעבוד בשל מחלה. הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי עבור כל חודש אשר בו הועסק המטפל על ידי המעסיק, עד למקסימום של 90 יום.</p>	<p>for the second and third day of absence and 100% of his salary from the fourth 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 days for every month in which the Caregiver was employed by the Employer, up to a maximum of 90 days.</p>
<p align="center">9. מגורים:</p>	<p>9. ACCOMMODATIONS:</p>
<p>א. המעסיק יספק למטפל תנאי מגורים נאותים בבית המעסיק למשך כל תקופת ההעסקה ולפחות שבעה ימים לאחר סיום ההעסקה. המטפל מבין שהוא אינו רשאי להתגורר במקום מגורים מחוץ לבית המעסיק במהלך שבוע העבודה הרגיל.</p>	<p>a. The Employer shall provide the Caregiver with suitable living accommodations in the home of the Employer for the entire duration of the employment, and for at least seven days after the termination of the employment. The Caregiver understands that he may not reside in accommodations outside the Employer's home during the regular work week.</p>
<p>ב. המטפל מצהיר בזאת שהוא אינו דייר בבית המעסיק, אלא שהוא נמצא שם ברשות בלבד ושאינו לו כל זכות מכל סוג שהוא לכל סוג של שכירות בבית וכמו כן לא יחולו עליו או על תווה זה חוקי הגנת הדייר ו/או כל חוק אחר אשר עשוי להחליף אותם.</p>	<p>b. The Caregiver hereby declares that he is not a tenant in the home of the Employer but that he is there with permission only and that he does not have any right of any kind whatsoever to any tenancy in the home nor shall the Tenant Protection Laws and/or any other law that may replace them apply to him or to this contract.</p>
<p>ג. המעסיק רשאי לנכות סכומים חודשיים משכרו של המטפל עבור המגורים המסופקים לו ולצורך הוצאות נלוות. הסכומים שינוכו לא יעלו על הסכומים המקסימליים שנקבעו בתקנות הישראליות, בהתאם לאזור במדינה אשר בו ממוקם בית המעסיק, כפי שפורטו בנספח ג' וכפי שיעודכנו על ידי ממשלת ישראל מעת לעת.</p>	<p>c. The Employer may deduct monthly sums from the salary of the Caregiver for the accommodations supplied to the Caregiver and for related expenses. The sums deducted shall not exceed the maximum sums set out in Israeli regulations, in accordance with the area of the country in which the home of the Employer is located as set out in Annex C and as updated by the Israeli government from time to time.</p>
<p align="center">10. שכר וניכויים:</p>	<p>10. SALARY AND DEDUCTIONS:</p>
<p>א. בתמורה לביצוע תפקידיו על פי חוזה זה, המעסיק ישלם לעובד הזר שכר ברוטו של _____ (אשר לא יעמוד על פחות מחמשת אלפים שלוש מאות-5300 ש"ח לחודש, שהינו שכר המינימום החודשי בישראל נכון ל-1/2020 עבור עבודה במשרה מלאה. במקרה של שינוי בשכר המינימום הרלוונטי במדינת ישראל, שכר הברוטו שצוין מעלה ישונה ולא יעמוד על פחות משכר המינימום הרלוונטי בתוקף).</p>	<p>a. In exchange for carrying out his duties under this contract, the Employer shall pay the Caregiver a gross salary of _____ (which shall not be less than five thousand three hundred NIS 5300 per month which is the 1/2020 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 revised and shall not be less than the relevant minimum wage in force).</p>
<p>ב. אם המטפל מועסק ביום המנוחה, או בחופשה שלו כפי שנקבעו בסעיפים 7 (א) ו-7 (ב) מעלה, הוא יהיה זכאי לתשלום של 150% משכרו היומי.</p>	<p>b. If the Caregiver is employed on his rest day or holiday as set out in sections 7 (a) and (b)</p>

	above, he shall be entitled to a payment of 150% of his daily salary.
ג. השכר ישולם עד סוף החודש אשר עבורו מתקבל התשלום, ולא יאוחר מהיום ה-9 של החודש הבא. אם הצדדים מסכימים, המעסיק רשאי לשלם למטפל מקדמה או מקדמות בגין השכר החודשי, בתאריכים מוקדמים יותר שהוסכם עליהם, והסכומים שניתנו כמקדמה ינוכו מהשכר החודשי הסופי.	c. 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 Caregiver an advance or advances on the monthly salary, on earlier agreed upon dates, and the sums advanced shall be deducted from the final monthly salary
ד. השכר הנקוב מעלה יופקד לחשבון הבנק של המטפל שייפתח על שמו בישראל, שבו אין לצד שלישי כלשהו זכויות או ייפוי כוח. לאחר קבלת השכר שהופקד בחשבון הבנק שלו, המטפל רשאי להעביר את כל או חלק מהשכר מחוץ לישראל כפי שיחפוץ.	d. The above salary shall be deposited in the Caregiver's bank account opened in the Caregiver'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 Caregiver may transfer all or part of the salary abroad as he desires.
ה. המעסיק רשאי לנכות משכר הברוטו שצריך להיות משולם כפי שנקבע מעלה, ניכויי חובה בהתאם לחוק הישראלי (כגון מס הכנסה וניכויי ביטוח לאומי אשר יועברו על ידי המעסיק לרשות הרלוונטית עבור המטפל), תשלומי מקדמה של שכר וניכויים מותרים כפי שנקבעו בחוק ובתקנות הישראליות ובחווה סטנדרטי זה עבור מגורים, הוצאות נלוות וביטוח רפואי. המעסיק אף רשאי לנכות מסכומי השכר החודשיים חובות ספציפיים שהמטפל חייב למעסיק, בתנאי שהמטפל הסכים לכך בכתב בשפה שהוא מבין.	e. The Employer may deduct from the gross salary to be paid as set out above, obligatory deductions as per Israeli law (such as Income Tax and Social Security deductions which are transferred by the Employer to the relevant authority for the Caregiver) advance payments of salary, and the permitted deductions as set out in Israeli law and regulations and in this SEC for accommodations, related expenses and medical insurance. The employer may also deduct from the monthly salary sums on account of specific debts owed by the Caregiver to the Employer, on condition that the Caregiver agreed in writing in a language he understands.
ו. ניכויים מותרים מהשכר עבור מגורים והוצאות נלוות, ביטוח רפואי וחובות ספציפיים כפי שנקבעו בתת סעיף (ה), לא יעלו על 25% מהשכר בכל חודש נתון. בחודש האחרון של ההעסקה, המעסיק רשאי לנכות מהשכר הסופי את כל החובות שטרם נפרעו של המטפל, ומגבלת ה-25% לא תחול.	f. Permitted deductions from salary for accommodations and related expenses, medical insurance and specific debts as set out in subsection (e), shall not exceed 25% of the salary on any given month. In the final month of employment, the Employer may deduct from the final salary all outstanding debts of the Caregiver, and the 25% limitation will not apply.
ז. אם המעסיק מקבל גמלת סיעוד מהמוסד לביטוח לאומי או מגופים רלוונטיים אחרים, באמצעות חברת סיעוד, חלק מהשכר החודשי ומתנאי העבודה של המטפל על פי חוק ועל פי חווה סטנדרטי זה, יכולים להיות משולמים ישירות לחשבון הבנק של המטפל בישראל בשם המעסיק, על ידי חברת הסיעוד האחראית על פי הוראות המוסד לביטוח לאומי או הגוף הרלוונטי.	g. If the Employer receives a "Caregiving Benefit" from the Israeli National Insurance Institute or from other relevant bodies, through a Caregiving Company, part of the monthly salary and work conditions of the Caregiver under law and under this SEC, may be paid directly to the Caregiver's bank account in Israel on behalf of the Employer by the responsible Caregiving Company as per

	instructions of the National Insurance Institute or the relevant body.
11. פיצויי פיטורים ופנסיה:	11. SEVERANCE PAY AND PENSION:
<p>א. לאחר שהמטפל השלים שישה (6) חודשי עבודה בישראל, בנוסף לשכר שצוין מעלה, המעסיק יהיה אחראי לשלם למטפל סכום כפי שנקבע בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני, העומד כיום על 12.5% (6.5% עבור פנסיה ו-6% עבור פיצויי פיטורים) משכר הברוטו החודשי של המטפל, כפי שהוגדר בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, עבור כל חודש אשר בו המעסיק מעסיק את המטפל. בנוסף, אם המטפל זכאי לפיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, המעסיק יהיה אחראי להוסיף כל סכום נדרש על פי חוק זה. הסכומים שצוינו מעלה ישולמו לא יאוחר מסוף תקופת ההעסקה.</p>	<p>a. After the Caregiver has completed six (6) months of work in Israel, in addition to the above salary, the employer will be responsible to pay the Caregiver, a sum as set out in the Pension Extension Order, currently 12.5% (6.5% for Pension and 6% for Severance Pay) of the gross monthly salary of the Caregiver as defined in the 1964 Severance Pay Regulations (Calculation of Severance Pay and Resignation Which is Considered as Dismissal), for each month in which the Employer employs the Caregiver. In addition, if the Caregiver is eligible for severance pay as per the 1963 Severance Pay Law, the Employer shall be responsible for adding any outstanding sums as per that law. The above sums shall be paid no later than at the end of the employment period.</p>
<p>ב. על אף האמור בהוראות תת סעיף (א) מעלה, המעסיק רשאי להנחות את המוסד לביטוח לאומי להפקיד הפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים עבור המטפל ב"חשבון פיקדון לעובד זר" (להלן: "הפקדון") המנוהל על ידי רשות האוכלוסין. באופן דומה, אם חלק משכר המטפל משולם באמצעות חברת סיעוד כפי שנקבע בסעיף 10 (ג) מעלה, החברה הזו היא שתהיה אחראית להפקדת החלק המתאים של התשלומים החודשיים עבור הפקדות פנסיה ופיצויי פיטורים לחשבון הפקדון. במקרים אלה, תת סעיף (א) מעלה לא יחול על הסכומים שהופקדו בחשבון הפיקדון והמטפל יקבל את הסכומים שנצברו מרשות האוכלוסין, פחות ניכויים על פי חוק, לאחר עזיבתו את ישראל לצמיתות, או בשדה התעופה בעת עזיבתו לצמיתות את ישראל, על פי בקשה שהוגשה לרשות האוכלוסין בעוד מועד. אם המטפל ישהה בישראל מעבר למותר באופן בלתי חוקי, חלק מהסכום שנצבר ינוכה על ידי רשות האוכלוסין עבור כל חודש של שהות יתר בלתי חוקית בלתי מוצדקת, ולאחר 6 חודשים של שהות יתר כזו היפסיד את הסכום כולו... פרטים באשר לפקדון, הפקדות, בקשות המטפל, ניכויים וכ" נקבעו בתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), תשע"ו-2016, בנהלים של רשות האוכלוסין ובחוק הביטוח הלאומי.</p>	<p>b. Notwithstanding the provisions of subsection (a) above, the Employer may instruct the National Insurance Institute to deposit monthly pension and severance pay deposits for the Caregiver into the "Foreign Caregivers Deposit Fund" (hereinafter: the Fund) held by PIBA. Similarly, if a portion of the Caregiver's salary is paid through a Caregiving Company as set out in section 10 (g) above, that Company will be responsible for depositing its appropriate share of the monthly contributions for pension and severance pay deposits into the Fund. In such cases, subsection (a) above will not apply concerning the sums deposited in the Fund, and the Caregiver will receive the accumulated sums from PIBA, less legal deductions, after leaving Israel permanently, or at the airport at the time of his permanent departure from Israel, as per an application filed to PIBA in a timely manner. If the Caregiver overstays in Israel illegally, a portion of the accumulated sum will be deducted by PIBA for each month of illegal unjustified overstay, and after 6 months of such overstay the Caregiver will forfeit the entire sum. Details concerning the Fund, deposits, Caregiver applications and deductions etc. are as set out in the Foreign Workers Regulations (Foreign Worker Deposit) 2016, in</p>

	PIBA procedures, and in the National Insurance Law.
12. מזון ומשקאות במקום העבודה:	12. FOOD AND DRINK IN THE WORKPLACE:
א. המטפל יספק לעצמו ארוחות על חשבונו.	a. The Caregiver will provide for his own meals at his own expense.
ב. על אף האמור לעיל, אם המטפל מסכים לקבל חלק משכרו החודשי כשווה ערך למזון ומשקאות לא אלכוהוליים ששולמו על ידי המעסיק לצורך צריכתו של המטפל במקום העבודה, אזי שווי השוק הרווח/הנהוג של מזון ומשקאות אלו שנצרכים במקום העבודה ייחשבו לחלק מהשכר החודשי של המטפל (כתשלום בשווה כסף).	b. Notwithstanding the above, if the Caregiver agrees 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 Caregiver in the workplace, then the prevailing/customary market value of such food and drinks consumed in the workplace shall be considered part of the Caregiver's monthly salary (as payment in kind).
13. המוסד לביטוח לאומי:	13. NATIONAL INSURANCE INSTITUTE:
המעסיק ירשום את ההעסקה של המטפל במוסד לביטוח לאומי עבור הכיסוי הניתן לעובדים זרים על פי החוק הישראלי, שהינו בגין תאונת עבודה, פשיטת רגל של המעסיק ודמי לידה. העתק של הרישום שצוין מעלה יסופק על ידי המעסיק למטפל.	The Employer shall register the employment of the Caregiver with the National Insurance Institute for coverage available to foreign Caregivers 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 Caregiver.
במקרה של מוות של המטפל כתוצאה מתאונת עבודה, תגמולי הביטוח ישולמו ליורשים החוקיים שלו כקבוע בחוק הביטוח הלאומי.	In case of death of the Caregiver as a result of a work accident, the insurance benefits shall be paid to his legal heirs as stated in the National Insurance Institute Law.
14. הוצאות טיסה:	14. AIRLINE EXPENSES:
המטפל ישלם עבור כרטיסי הטיסה שלו, כולל ביטוח נסיעות, מהפיליפינים לישראל, וכן על חזרתו מישראל לפיליפינים, מלבד כפי שנקבע בסעיף 18(ב).	The Caregiver will pay for his airline tickets, inclusive of travel insurance, from the Philippines to Israel, as well as upon his return from Israel to the Philippines, except as set out in Section 18(b).
15. דמי הבראה:	15. RECUPERATION PAY:
בנוסף לשכר ולזכויות כספיות אחרות שנקבעו מעלה, ובהתאם לצו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, המטפל זכאי לקבל תשלום שנתי של דמי הבראה מהמעסיק, בתנאי שהוא השלים שנה מלאה של עבודה עבור המעסיק. סכום זה יחושב על פי התעריף שיעודכן על ידי ממשלת ישראל במועד התשלום (378 ש"ח ליום נכון לשנת 19201), כדלהלן:	In addition to the salary and other monetary entitlements set out above, and as per the Extension Order Concerning Employer Contributions for Recuperation and Recreation Payments, the Caregiver is entitled to receive yearly Recuperation Pay from the Employer, provided that he has completed a full year of work for the Employer. This sum is computed at the rate as updated by the Israeli Government at the time of payment (NIS 378 per day as of 2019), as follows:
א. עבור השנה הראשונה של ההעסקה – 5 ימים	a. For the first year of employment – 5 days
ב. עבור השנה השנייה והשלישית של ההעסקה – 6 ימים	b. For the second and third years of employment- 6 days
ג. עבור השנה הרביעית והחמישית של ההעסקה – 7 ימים	c. For the fourth and fifth years of employment – 7 days
עבור שנות העסקה נוספות של המטפל על ידי המעסיק, תשלום דמי הבראה יחושב בהתאם	For additional years of employment of the Caregiver by the Employer, the recuperation pay

למספר שנות ההעסקה כפי שנקבעו בצו ההרחבה הנזכר מעלה.	will be figured according to the number of years of employment as set out in the above extension order.
16. מספרים ליצירת קשר:	16. CONTACT NUMBERS:
יש ליצור קשר באמצעים הבאים במקרה של שאלות או הגשת תלונות אשר לא נפתרו באופן ידידותי בין המטפל והמעסיק או נציג מטעם המעסיק.	The following may be contacted in case of questions or filing of complaints which have not been resolved amicably between the Caregiver and the Employer or the Employer's representative.
א. עבור עובדים (מטפלים) זרים – מוקד הפניות של רשות האוכלוסין: 1-700-707-889. ב. משרד העבודה הפיליפיני מעבר לים (להלן: "משרד העבודה הפיליפיני") בשגרירות הפיליפינים בישראל: +9723-6022496, או באמצעות דואר אלקטרוני: polois_2012@yahoo.com א. הממונה על זכויות עובדים זרים בישראל במשרד העבודה: 074-7696161, או באמצעות דואר אלקטרוני: ForeignRs@Labor.gov.il ג.	a. For Foreign Caregivers - the PIBA Call Center: 1-700-707-889. b. The Philippine Overseas Labor Office (hereinafter: POLO) in the Philippine Embassy in Israel,; +9723-6022496, or email: polois_2012@yahoo.com c. The Ombudsman for Foreign Worker's rights in the Israeli Ministry of Labor: 074-7696161, or email: ForeignR@labor.gov.il d.
17. יישוב סכסוכים:	17. DISPUTE RESOLUTION:
א. הצדדים יחתרו ליישוב כל סכסוך אשר עלול להתעורר בעקבות יישום חוזה סטנדרטי זה באמצעים ידידותיים.	a. The Parties shall endeavor to resolve any dispute that may arise from the implementation of this SEC by amicable means.
ב. אם הצדדים לא יצליחו ליישב באופן ידידותי את הסכסוך, הצדדים רשאים לפנות לקבלת הסעדים האפשריים ולהפנות את העניין לבתי המשפט של מדינת ישראל על מנת שיישבו בהתאם לחוק הישראלי המתאים.	b. If the parties fail to amicably settle the dispute, the parties may resort to available remedies and refer the matter to the Courts of the State of Israel to be resolved in accordance with applicable Israeli law.
ג. במקרה של סתירה בין השפות, הנוסח בשפה האנגלית של חוזה זה יהיה הנוסח המחייב.	c. In case of disagreement between the languages, the English language version of the contract shall prevail.
18. השבה למולדת:	18. REPATRIATION:
א. במקרה של סכנה מיידית בשל מלחמה, אסון או נסיבות דומות אחרות, המעסיק או נציג מטעמו יספקו סיוע סביר למטפל, כולל שינוי מיקום למקום מוגן אם ניתן. אם המטפל מחליט לשוב לפיליפינים, המעסיק או נציג מטעמו ישתדלו לספק סיוע סביר.	a. In case of imminent danger due to war, calamity, or other similar circumstances, the employer or his representative shall provide reasonable assistance to the caregiver, including relocation to safe sites if possible. If the Caregiver decides to return to the Philippines, the Employer or his representative shall endeavor to provide reasonable assistance.
ב. פוליסת הביטוח הרפואי של המטפל, אשר תצורף כנספח ב', תכלול הוראות לגבי החזרתו למדינתו של המטפל במקרה של מצב רפואי אשר בגינו יהפוך המטפל לבלתי מסוגל	b. The medical insurance policy of the caregiver, to be attached as Annex B, shall contain provisions on repatriation of the caregiver in the event of a medical condition which

להמשיך את העסקתו, תוך כיסוי תשלום תעריפי הטיסה.	renders the caregiver incapable of continuing his employment, covering payment of airfare.
ג. במקרה של מות המטפל במהלך תקופת חוזה סטנדרטי זה, משלוח של גופת המטפל יהיה בהתאם למה שיקבע בפוליסת הביטוח הרפואי.	c. In the event of death of Caregiver during the term of this SEC, shipment of Caregiver's remains shall be as set out in the medical insurance policy.
19. סיום העסקה לפני תום החוזה:	19. PRE-TERMINATION:
מבלי לפגוע בתנאים שנצברו עבור המטפל על פי חוקי העבודה בישראל, וכן בדרישה מהמעסיק להסביר את הסיבה לסיום ההעסקה המיועד לפני תום החוזה ושקילת תגובת המטפל לפני קבלת החלטה לגבי סיום מוקדם ש ההעסקה., כל צד רשאי לסיים את החוזה לפני הזמן, לאחר שעשה ניסיון אמיתי וכן לבצע את הוראות החוזה הסטנדרטי בתום לב ולאחר מסירת הודעה חוקית מוקדמת מראש, כפי הנדרש בחוקים ובנהלים של מדינת ישראל (נדרש חוץ מאשר במקרים של התעללות).	Without prejudice to the accrued benefits of the Caregiver under Israeli Labour Law, as well as the requirement for the Employer to explain the reason for the intended pre-termination and consider the response of the Caregiver before deciding upon the pre-termination, either party may pre-terminate the contract after having made a genuine and sincere attempt to carry out the provisions of the SEC in good faith and after giving legal prior written notice as required by Israeli laws and procedures (required except in cases of abuse).
20. תקשורת ודרכון:	20. COMMUNICATION AND PASSPORT:
א. המעסיק לא ימנע מהמטפל להחזיק ולעשות שימוש סביר בטלפון סלולרי או באמצעי תקשורת אחרים, על חשבונו של המטפל.	a. The Employer shall not prevent the Caregiver from having and reasonably using cellular phones or other means of communication, at the Caregiver's expense.
ב. המעסיק לא יחזיק בדרכונו של המטפל בניגוד לרצונו.	b. The Employer shall not withhold the Caregiver's passport against his will.
21. הלוואות/תשלום על חשבון:	21. LOANS/PAYMENT ON ACCOUNT:
מבלי לגרוע מהוראות סעיף 10 (ה), כל הלוואות/חובות של המטפל כלפי המעסיק ותשלומים מוסכמים בגינם, יהיו בכתב ובשפה שהעוד הזר מבין.	Without derogating from the provisions of Section 10(e), any loans/debts of the Caregiver from the Employer and payments thereof in a manner agreed upon, shall be in writing and in a language that the Caregiver understands.
22. הוראות אחרות:	22. OTHER PROVISIONS:
א. נסיעות מחוץ לישראל: המטפל יודיע למשרד העבודה הפיליפיני לפני שיצטרף למעסיק בנסיעות לחוץ לארץ. במקרה שהמעסיק דורש שהמטפל ילווה אותו בנסיעות לחוץ לארץ, המעסיק יספק ביטוח נסיעות וסיוע בהשגת וויזה עבור המטפל, כולל ויזת כניסה מחדש לישראל (אינטר-ויזה) על חשבון המעסיק.	a. Foreign Travels: The Caregiver shall notify the POLO before joining the Employer in foreign travels. In case the Employer requires that the caregiver accompany him in foreign travels, the Employer shall provide travel insurance and visa assistance for the Caregiver, including re-entry visa to Israel, at the Employer's expense.
ב. כבוד הדדי/התנהגות חוקית: הצדדים מסכימים לבצע את התחייבויותיהם על פי חוזה סטנדרטי זה באופן מכבד וחוקי בהתאם לחוק הישראלי אשר אוסר, בין היתר, התעללות או הטרדה. במקרה של הפרה של סעיף זה, כל צד רשאי לקבל את ההגנות שנקבעו בחוק הישראלי.	b. Mutual Respect/ Lawful Behavior: The Parties agree to carry out their obligations under this SEC 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.
23. ללא שינויים:	23. NO ALTERATION:

<p>אין לשנות, לתקן או להחליף אף הוראה בחוזה זה באופן שיזיק לאחד הצדדים.</p>	<p>No provisions of this contract shall be altered, amended or substituted in a way that is detrimental to either Party.</p>
<p>ולראיה, הצדדים, לאחר שקראו והבינו את כל ההוראות של חוזה זה, מצהירים בזאת, מרצונם החופשי, על קבלה מלאה על ידם של התנאים וההתקשרות המגולמים במסמך זה, באמצעות חתימותיהם..</p>	<p>In witness whereof, the parties having read and understood all the provisions of this contract hereby freely manifest their full acceptance of terms, conditions and conveyance embodied herein, by their respective signatures.</p>
<p>תאריך: _____</p>	<p>Date: _____</p>
<p>חתימת המעסיק _____</p>	<p>Signature of Employer _____</p>
<p>תאריך: _____</p>	<p>Date: _____</p>
<p>חתימת המטפל _____</p>	<p>Signature of Caregiver _____</p>
<p>מצורפים בזאת:</p>	<p>Attached:</p>
<p>נספח א' – תיאור צרכים ותנאים מיוחדים של ההעסקה נספח ב' – פוליסת ביטוח בשפה שהמטפל מבין – (כאשר החוזה נחתם לפני הגעת המטפל לישראל --- תצורף על ידי המעסיק לאחר הגעת המטפל לישראל) נספח ג' – ניכויים חודשיים מותרים</p>	<p>Annex A – Description of special needs and conditions of employment Annex B – Insurance Policy in a language the Caregiver understands – (when the contract is signed before arrival of the Caregiver in Israel --- to be attached by Employer after arrival of the Caregiver in Israel) Annex C – Permitted Monthly Deductions</p>