



# Rainbow Nursery Ltd

## Terms and Conditions of Employment

It is our pleasure to provide this outline of terms for your employment in the Position (as defined hereunder) in the nursery operated by our firm, Rainbow Nursery Ltd. (the “**Company**” and “**Nursery**” respectively).

These terms and conditions should be read in conjunction with your **starter letter** (the “**Letter**”) which contains important information and definitions, including:

1. Position
2. Start date
3. Scope of Employment
4. Salary

### Social Benefits

During the Term of Employment (as defined below), Employee shall be entitled to the following Social Benefits:

1. Managers Insurance and/or Pension Fund. Employee shall be entitled to a Managers Insurance and/or Pension Fund saving as prescribed by Law.
2. Section 14. The General Approval of the Minister of Labor and Welfare with respect to severance pay shall apply to Employee pursuant to Section 14 of the Severance Pay Law 5723-1963 (attached as Appendix A).
3. Vacation days. Employee shall be entitled to 12 days of annual leave days during each full year of employment, but in any event not less than as prescribed by law (“Annual Leave Days”). In addition to the Annual Leave Days, Employee shall be entitled to religious festival days off, according to Employee's religion as follows. A minimum of 12 holiday days Must be taken every year:
  - *Jews - 9 festival days off.*
  - *Christians - 9 festival days off.*
  - *Muslims -12 festival days off.*
  - *Druz - 10 festival days off.*On Holiday Eve (Erev Chag) Work finishes ONE hour before the official start of the holiday OR the normal time at which the shift ends, whichever is earlier
4. Sick Leave. Shall be accumulated and paid according to the applicable law.
5. Recuperation Pay. According to applicable law.

### Term and Termination

The Company shall employ the Employee in the Position (as defined in the Letter) for an unlimited period of employment commencing as of the Commencement Date of Employment, which may be terminated upon the earlier of the following events (the “**Term of Employment**”): (a) by the Company, for whatever reason, upon the delivery of the minimum number of days prior written notice, as required by Israeli law or (b) by the Employee, for whatever reason, upon the delivery of at least 6 (Six) weeks prior written notice (the “**Notice Period**”); OR (c) by the Company, immediately, without any prior notice to the Employee, if the Agreement is terminated for Cause (as defined below);

For the purpose of this Agreement, “**Cause**” means (a) Employee’s conviction of a crime of moral turpitude, (b) a breach of the Employee’s fiduciary duties towards the Company, including theft or embezzlement, and/or a conduct that might jeopardize the safety of the children or other staff members in the Nursery, (c) a breach of the Employee's proprietary information, confidentiality, non-competition and non-solicitation obligations towards the Company; or (d)



any other circumstances under which severance pay (or any portion thereof) denied from an employee upon termination of his/her employment under Sections 16-17 of the Severance Payments Law, 5723-1963.

**Confidentiality**

Employee acknowledges that he will have access to confidential and proprietary information, including information concerning activities of the Company, copyrights, customers, suppliers, partners, marketing plans, strategies, forecasts, trade secrets, methods, know-how, inventions and techniques. Such information in any form or media, whether documentary, written, oral or computer generated, shall be deemed to be and referred to herein as "**Proprietary Information**".

During the Term of Employment or at any time after termination thereof for any reason, the Employee shall not divulge or communicate or disclose to any person or entity, without the prior written consent of the Company any Proprietary Information, whether oral or in writing or in any other form or media (including the terms and conditions of the Employee's engagement with the Company).

The Employee shall keep the contents of this Agreement confidential and to not disclose the contents of this Agreement to any person without the prior written consent of the Company.

**Non-Compete**

During the Term of Employment (including the Notice Period) and for a period of 4 (four) months thereafter (the "**Restricted Period**"), the Employee shall not be employed, engaged, interested or involved, alone or together with others, directly or indirectly: (a) in providing any services to parents of children who were enrolled to the Nursery during the Term of Employment; or (b) as an advisor, consultant, employee or otherwise, in any business which is in competition with the Company, including but not limited to, all English speaking and bilingual childcare establishments in Tel Aviv, whether commercial or small groups run from family homes.

During the Restricted Period, the Employee shall not induce any employee, consultant, supplier or customer of the Company to terminate, or reduce his/its scope of relationships with the Company, and shall not solicit any employee of the Company for the purpose of being employed by him.

**Taxes**

All taxes levied on employee's benefits and income shall be borne by Employee and the Company shall make all applicable withholding deductions according to the applicable laws and regulations.

**Company's Policies and Regulations Governing Law**

The Employee shall comply with all Company's disciplinary regulations, work rules, policies, procedures and objectives, as may be determined by Company from time to time.

These Terms and Conditions, along with the Letter (including its appendices) shall be governed by and construed according to the laws of the State of Israel, without regard to the conflict of laws' provisions thereof. Any dispute arising under or in relation to this Agreement shall be resolved exclusively in the competent court in Tel Aviv-Jaffa, and each of the Parties hereby irrevocably submits to the exclusive jurisdiction of such court.

**Entire Agreement**

These Terms and Conditions along with all its appendices attached hereto constitute the entire agreement between the Parties hereto and supersedes all prior agreements, proposals, understandings and arrangements, if any, whether oral or written, between the Parties hereto with respect to the subject matter hereof. Any amendment to this Agreement must be agreed to in writing by both Parties.

The Company is not a member of any Company's union and provisions of any agreement and/or collective agreement shall not apply to the relations between the Parties, and such relations shall be governed solely by the provisions of these Terms and Conditions.

These terms and Conditions, along with the Letter and all its appendices attached hereto constitute the entire details and information that an employer has to provide the Employee in accordance with the Employee and Candidate Information Law (Employment Terms, Screening and Acceptance to Work) – 2002, and the Parties agree that this Agreement and all its appendices shall be regarded as an announcement to the Employee according to the applicable law.



- Severability** The provisions of this offer letter shall be deemed severable and the invalidity or unenforceability of any provision shall not affect the validity or enforceability of the other provisions hereof.
- Waiver or Breach** The failure of any Party to execute and perform, in any respect, any right provided for by this offer letter shall not be deemed a waiver of any further or future right hereunder.
- Notices** Any notice required or permitted under this offer letter shall be given in writing and shall be deemed effectively given upon personal delivery to the party to be notified, or upon e-mail or transmission and electronic confirmation of receipt or (if transmitted and received on a non-business day) on the first business day following transmission and electronic confirmation of receipt, if sent via e-mail, or three (3) business days after dispatch by registered or certified mail, postage prepaid and addressed to the party to be notified.
- Acceptance of these terms and conditions** Online acceptance of these terms and conditions is required. On clicking ‘accept’ within the electronic form provided, these terms and conditions are formally agreed and accepted by the employee and shall have full force and effect.



## APPENDIX A

### אישור כללי (נוסח משולב) בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963<sup>[1]</sup> (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקיצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד - 1964<sup>[2]</sup> (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקיצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קיצבה ולתוכנית שאינה לקיצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח, בין אם יש בקופת הביטוח תכנית לקיצבה ובין אם לאו (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

#### (1) תשלומי המעביד -

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ-14 1/3% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2 1/3% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל-12% גם 2 1/3% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13 1/3% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אבדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2 1/2% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד בנוסף לאלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2 1/3% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

(2) לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי הענין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב)<sup>[3]</sup> ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לענין זה, "אירוע מזכה" - מות, נכות או פרישה בגיל ששים או יותר.

(ג) אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

אליהו ישי

שר העבודה והרווחה

V1.0

January 2022

[1] ס"ח התשכ"ג, עמ' 136

[2] ק"ת התשכ"ד, עמ' 1302

[3] תיקון: י"פ 4803, התש"ס (19.9.99)