


מספר נוהל: 9.4.0001
דף 1 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	


נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2014

1. כללי:

- 1.1** הוראות נוהל זה, נקבעו לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן "חוק קבלני כוח אדם") וכן לפי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן "חוק עובדים זרים"), ומהוות תנאים לתוקפם של ההיתר המיוחד שיינתן לקבלני כוח אדם המורשים להעסיק עובדים זרים בענף הבניין, לפי סעיף 10 לחוק קבלני כוח אדם לשנת ההיתר הנוכחית (להלן "התאגידים"), וכן להיתרים שיינתנו לאותם תאגידיים לפי סעיף 1ג לחוק עובדים זרים (להלן בנוהל זה ההיתר הניתן לתאגידיים לפי חוק קבלני כוח אדם וההיתרים הניתנים לתאגידיים לפי חוק עובדים זרים - ההיתרים).
- 1.2** כך, הפרת אחד או יותר מתנאי נוהל זה, מהווה הפרה של תנאי ההיתר של התאגידיים, ועלולה לגרור אחריה הטלת קנס מנהלי או הגשת כתב אישום לפי אותם חוקים, וכן לביטול, התליה, סיוג או התניה של ההיתרים שניתנו לתאגידיים לפי החוקים האמורים, כולם או חלקם.
- 1.3** הוראות הנוהל, נקבעו כתנאים להיתרים של התאגידיים כאמור לעיל, על ידי מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה, "הממונה", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (להלן "הממונה"), אשר לו הואצלו גם סמכויות השר לעניין זה לפי חוק קבלני כוח אדם, מתוקף סמכויותיו לפי החוקים.
- 1.4** מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה - אגף תאגידיים ולשכות פרטיות ואגף מת"ש - אחראים להפעלת נוהל זה (להלן: "המנהל"), ומנהל המנהל / סגנו או מנהלי האגפים, יפרסמו מעת לעת באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה בכתובת: www.piba.gov.il, הנחיות, הוראות ביצוע וחוזרים מחייבים מטעם הממונה, שיעדכנו נוהל זה ויהוו חלק בלתי נפרד של הנוהל וכן של ההיתרים, ככל שיידרש לצורך ביצוע נוהל זה או לצורך אכיפת חוק עובדים זרים וחוק קבלני כוח אדם והתקנות שהותקנו מכוחם (להלן בנוהל זה: "החוקים"). חוזרים והוראות ביצוע אשר הוציא המנהל לתאגידיים בשנים 2005-2013, מהווים גם הם חלק בלתי נפרד מנוהל זה ומחייבים את התאגידיים גם בשנת ההיתר הנוכחית כל עוד לא בוטלו, עודכנו או תוקנו בנוהל זה, או בחוזר או הוראה אחרת מטעם המנהל.
- 1.5** ביום 15.8.04, קבלה הממשלה את החלטה מספר 2446, המאמצת את עקרונות דו"ח הצוות הבין-משרדי בנושא "תכנון שיטת העסקת העובדים הזרים בישראל ותנאים למתן רישיונות להעסקת עובדים זרים ביחס לענף הבניין", שהמליץ על שיטת העסקה חדשה של עובדים זרים בענף הבניין והטיל על שר הכלכלה ליישם ולהפעיל את השיטה החדשה, תוך הידברות עם שר האוצר ועם שרת הבינוי והשיכון. יצוין, כי העקרונות והשיקולים שבבסיס דו"ח הצוות הבין-משרדי מהווים חלק בלתי נפרד מנוהל זה.
- 1.6** החלטת הממשלה קבעה גם כי לצורך יישום המלצות הצוות הבין-משרדי יש לבצע תיקוני חקיקה, ואכן חוק המדיניות הכלכלית לשנת הכספים 2005 (תיקוני חקיקה), התשס"ה-2005 (המכונה "חוק ההסדרים"), כולל תיקונים בחוק עובדים זרים ובחוק קבלני כוח אדם, הנדרשים לשם יישום השיטה החדשה.
- 1.7** במאי 2005 יצאה "שיטת התאגידיים" לדרך, כאשר 43 תאגידיים זכו לקבל רישיונות והיתרים לשמש כקבלני כוח אדם לשם העסקת עובדים זרים בענף הבניין לשנת 2005. בשנים 2006-2011 הוארכו/הוקצו הרישיונות וההיתרים של תאגידיים אלו בהתאם לבקשות שהוגשו.



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 2 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

1.8 "שיטת התאגידים" הינה כאמור שיטה ייחודית בתחום העסקת עובדים זרים, המבוססת על מדיניות פיקוח הדוק של התאגיד - מעסיקו של העובד הזר, על שמירת זכויותיו של האחרון. וכך קבע בית הדין הארצי לעבודה בעב' 2/06 מלגם נ' משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה:

"משטר התאגידים מושתת על מדיניות אכיפה קפדנית בתחום העסקת העובדים הזרים, שמטרתה ותכליתה הבטחת זכויותיהם של העובדים הזרים המבקשים להתפרנס בכבוד. תאגיד המעסיק עובדים זרים חייב להקפיד, הקפדה יתרה, על שמירת זכויותיו של העובד. בד בבד מחויב התאגיד למלא התחייבויותיו כלפי המדינה שהעניקה לו את רישיון ההעסקה, ובתוך כך לוודא שהעובד יועסק על פי הרישיון וההיתר שניתנו לשם פעולת התאגיד ובמסגרתם בלבד."

1.9 יובהר כי נוהל זה, ענינו אך ורק העסקת עובדים זרים בהתאם למכסות הרגילות של עובדים זרים לענף הבניין, הנקבעות על ידי הממשלה מעת לעת. נוהל זה אינו מתייחס להעסקה בענף הבניין של סוגי עובדים זרים אחרים שלא לפי המכסה הרגילה של עובדים זרים לענף הבניין, כגון עובדים פלשתינאים, עובדים ירדנים, עובדי חברת ילמזלר בע"מ, מומחים זרים בשכר מומחים, משתלמים, ועובדים זרים שהעסקתם תותר בפרויקטים מיוחדים לפי החלטות ממשלה, והעסקתם של עובדי בנין כאמור, ככול שהיא מותרת, תותר ו/או תוסדר בהחלטות ממשלה, הנחיות ונהלים נפרדים ללא קשר או זיקה לתאגיד הבניין בעלי ההיתרים לפי נוהל זה. ההיתרים הניתנים לפי נוהל זה, והוראות נוהל זה, מתייחסים אך ורק להעסקת עובדי בנין לפי המכסות הממשלתיות הרגילות של עובדים זרים לענף הבניין ולא לסוגי עובדים זרים שאינם נמנים על הקבוצות הנ"ל, אף אם מועסקים בפועל בעבודות בנין.

1.10 בהתאם להחלטת ממשלה מספר 3452 מיום 10.7.11, כל עובד זר חדש לענף הבניין שיובא לישראל משנת 2012 ואילך, יובא לישראל רק במסגרת הסכם או הסדר בילטרלי בין הרשויות המוסמכות בישראל לבין הרשויות המוסמכות במדינת המוצא של העובדים הזרים ועל פי תנאיו.

1.11 בשנת 2012 החל יישום הסכם בילטרלי לגיוס עובדי בנין זרים בין ממשלת ישראל לממשלת בולגריה, ולקראת סוף שנת 2013 החל יישום הסכם בילטרלי עם ממשלת מולדובה, והחוזרים והוראות הביצוע שהוצאו ואשר יצאו בעתיד בקשר ליישום הסכם, יחולו כל עוד לא יתקנו או עודכנו על ידי הרשות. במסגרת הסדר זה מגיעים לישראל עובדים זרים שכישוריהם נבחנו בפועל בצורה אנונימית ואובייקטיבית על ידי נציגי התאחדות בוני הארץ בפיקוח ושיתוף נציגים מטעם הרשויות השונות, הכל כמפורט בחוזרי ובהוראות הביצוע שפורסמו על ידי הרשות בקשר עם כל קבוצת עובדים. בהמשך יתכן כי יגיעו עובדים זרים שכישוריהם יבדקו בדרכים סבירות אחרות, כפי שיוסכם בין הרשויות של שתי המדינות וכפי שיפורסם לתאגידים.

לגבי עובד שהובא לישראל על פי הסדר או הסכם בילטרלי אשר במסגרתו לא ניתנה לתאגיד אפשרות לעמוד על כישורי העובד קודם הגעתו למדינה, אם הוכח על פי פניה שהתקבלה במהלך חודש עבודתו הראשון בישראל, כי אינו מתאים כלל לעבודה בגינה הגיע לישראל, רשאי התאגיד שהזמין, לבקש החזר האגרה השנתית ודמי ההיתר.


2. מטרות הנוהל:

2.1 מטרת נוהל זה, לפרט את הדרך ליישום והפעלת שיטת ההעסקה החדשה של עובדים זרים בענף הבניין. פתיח זה הינו חלק בלתי נפרד מהנוהל.

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 3 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום מנהל: שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

2.2. יודגש - נוהל זה הוא נוהל מנחה בלבד, והוא אינו כובל את שיקול הדעת של הרשויות המוסמכות.

2.3. חלק מהנושאים המפורטים בנוהל זה, מוסדרים בחוק עובדים זרים ובחוק קבלני כוח אדם ובתקנות שהותקנו מכוחם. מודגש כי הסתמכות על הנוהל, אינה יכולה להצדיק פטור או הקלה מחובות הקבועות בחוקי העבודה השונים או בתקנות שהותקנו מכוחם.

3. תנאים ודרישות:

3.1. תנאים מקדמיים להגשת בקשה להיתרים

ניתן להגיש בקשות להיתרים לפי נוהל זה, במועדים ועל פי הוראות ביצוע ובטפסים שיפורסמו על ידי המנהל באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה בכתובת www.piba.gov.il. חוזרים והוראות אלו יקבעו, בין היתר, את מספר ההיתרים המינימאלי והמקסימאלי שתאגיד מורשה יגיש לצורך קבלת היתר לכל שנה או תקופה שיקבעו, כאשר לא יתאפשר לתאגיד לבקש מעל 700 היתרים בכל עת. כתנאי מקדמי לקבלת היתרים יתבקש התאגיד להוכיח כי התקיימו בו התנאים המקדמיים שנקבעו לכך בחוקים ובנוהל.

3.2. תנאי הסף החלים על התאגיד

3.2.1. מטרות - המבקש הינו תאגיד ישראלי הרשום כדין ואשר על פי התקנון שלו, מטרתו ועיסוקו היחידים הם מתן שירותי כוח אדם של עובדים זרים בענף הבניין. כאמור, על התאגיד להיות SPC (Sole Purpose Company), וחל עליו איסור לעסוק בכל עניין אחר, למעט העסקת עובדים זרים לפי נוהל זה בענף הבניין. בין היתר, חל עליו איסור ליתן שירותי קרקע (גם לא לתאגיד אחר) או לעסוק בקבלנות משנה.

3.2.2. תאריך הקמה

התקיים לגבי המבקש אחד מאלו:


- הוא בעל היתרים בתוקף להעסקת עובדים זרים בענף הבניין כקבלן כוח אדם לשנת ההיתר הקודמת (להלן בנוהל זה – "תאגיד ממשיך").
- הוא אינו תאגיד ממשיך כאמור בפסקה (1), והוא תאגיד חדש שלא הייתה לו פעילות עסקית בעבר ומועד רישומו על ידי רשם החברות, אינו קודם ל-45 ימים ממועד הגשת הבקשה להיתר, בהתאם להנחיות ולמועדים ולטפסים שיפרסם המינהל לגבי השנה או התקופה הרלוונטית.

3.2.3. תחרותיות ועצמאיות - על כל תאגיד לפעול באופן עצמאי ובלתי תלוי, ולא יינתנו היתרים

לפי נוהל זה, לתאגידים קשורים או לתאגידים הפועלים בתיאום ביניהם באופן ישיר או עקיף, או באמצעות גופים חיצוניים. יצוין, כי על התאגיד יהא להצהיר, במסגרת הגשת הבקשה למתן היתרים, כי לא קיים כל הסכם לחלוקת רווחים או שליטה בתאגיד עם אדם מחוץ לתאגיד, וכי לא נעשו בעבר ולא יעשו בעתיד הסכמים או הסדרים אחרים כלשהם, המעניקים זכויות ו/או מעורבות בניהול או קבלת החלטות או רווחים או זכויות חתימה בשמו של התאגיד, או בעלות או שליטה לגורם כלשהוא, מלבד בעלי המניות, המנכ"ל ונושאי המשרה כהגדרתם להלן בסעיף 3.3.2, כפי שדווחו על ידי התאגיד ואושרו על ידי רשות האוכלוסין וההגירה. אם יתברר בדיעבד, כי אכן נעשו הסדרים כאלו, יבוטלו ההיתרים של התאגיד. יודגש, כי אחד מעקרונות היסוד של "שיטת התאגידים", היא מניעת תופעת הקרטליזציה, שיש בה כדי לפגוע במאפייני השוק התחרותי בתחום העסקת העובדים הזרים בענף הבניין, ולכן יראו כל קשר בין תאגידים או עדות אחרת לתופעה



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 4 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

כאמור, כהפרה חמורה של נוהל זה (ראה לעניין זה דו"ח ועדת אנדרון וכן החלטת בית הדין הארצי לעבודה ב-עב' 4/06, 5/06).

בנוהל זה -

"תאגידיים קשורים" - בין היתר, תאגידיים שמניותיהם, כולן או חלקן, מוחזקות בידי אותו אדם, או בידי בן משפחה של אותו אדם, או בידי אותו תאגיד. לעניין זה - החזקה, בין במישרין ובין באמצעות תאגיד אחר (להלן "התאגיד המחזיק"), לרבות החזקה במניות של תאגיד המחזיק במניותיו של התאגיד המחזיק וכן הלאה.

"בן משפחה" - כהגדרתו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 דהיינו, בן זוג וכן אח, הורה, הורה הורה, צאצא או צאצא של בן הזוג, או בן זוגו של כל אחד מאלה;

3.2.4. קנסות תשלומים ודיווחים - התאגיד שילם כל קנס חלוט שהוטל עליו בגין הפרה של חוק עובדים זרים, חוק קבלני כוח אדם או חוק שכר מינימום וכן הוא השלים את כל התשלומים והדיווחים שהתחייב בהם לפי הנוהל והחוקים לשנת ההיתר הנוכחית ובהתאם לנוהל זה.

3.2.5. חוסן פיננסי - התאגיד הציג עדות מהימנה לחוסן פיננסי כדלהלן:
 אישור מבנק כמשמעותו בחוק בנקאות (רישוי), התשמ"א - 1981, או מחברת ביטוח מורשית, לפיו בעת הגשת הבקשה, יש לתאגיד יכולת פיננסית המאפשרת לבנק או לחברת הביטוח להמציא ערבות בסכום בהתאם לסכום המעודכן (או בסכום מעודכן אחר בהתאם להוראות העדכון שבתקנות העסקת עובדים על ידי קבלן כוח אדם (ערובה) התשנ"ו-1996), לכל עובד אותו יבקש להעסיק, במכפלת מספר העובדים אותם בקש להעסיק בשנת ההיתר הרלוונטית, או התחייבות של הבנק או חברת הביטוח המורשית להנפיק ערבות בנקאית בסכום כאמור אם התאגיד יעמוד בדרישות לקבלת ההיתרים.

א. פירוט מקורות המימון הנדרשים לצורך עמידה בהתחייבויות שתחולנה על התאגיד, במידה ויקבל היתרים ולצורך העמדת הערבות הבנקאית כאמור בסעיף קטן (א) לעיל, ובכלל זה הון עצמי שלא יפחת מסכום כלהלן:

1. תאגיד שיבקש להעסיק בין 160 ל- 350 עובדים, יציג לרשות אסמכתאות בדבר הון עצמי בסך 1,000,000 ₪ לפחות.

2. תאגיד שיבקש להעסיק בין 351 ל- 700 עובדים, יציג לרשות אסמכתאות בדבר הון עצמי בסך 2,000,000 ₪ לפחות.

"הון עצמי" - הון מניות, בתוספת רווחים שצברה החברה ולא חילקה כדיבידנד; קרנות הון ושטרי הון. יודגש כי הלוואת בעלים - לא תחשב כ"הון עצמי".
 לגבי תאגיד חדש - תקציב שנתי מפורט לשנת הפעילות הראשונה.

3.2.6. תנאים פיסיים במשרדי התאגידיים
 בהתאם לתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (בקשה לרישיון), תשנ"ו-1996, על התאגיד לדאוג לתנאים פיסיים במשרדי קבלן כוח האדם כלהלן: תנאים סניטריים הולמים, דרכי גישה חופשית לנכים ולמוגבלים, וכן קיום חדר נפרד לראיונות, המבטיח את פרטיותם של מועמדים לעבודה אצל קבלן כוח האדם.


3.3. התנאים שיחולו על מנכ"ל התאגיד, הבעלים ונושאי המשרה

3.3.1. ניסיון המנהל הכללי - המנהל הכללי של התאגיד, הינו בעל חמש שנות ניסיון לפחות בתפקיד ניהולי בתאגיד, ותפקידו הניהולי באותן חמש שנים היה:

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 5 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום מנהל: שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

- א. אחראי על העסקת עובדים: מתוכן במשך שנה אחת לפחות היה אחראי על העסקת 350 עובדים לפחות.
- ב. לחילופין, אחראי על השמה של לפחות 500 עובדים בשנה במשך שנה אחת לפחות, ובלבד שהתאגיד בו שימש בתפקיד ניהולי העסיק במשך שנה אחת או יותר לא פחות מ- 250 עובדים.
- ג. לחילופין, בעל תפקיד בכיר בתאגיד בנין: ובלבד שבמשך שנתיים לפחות החל משנת 2014 ואילך, הוא דווח לרשות כסמנכ"ל כוח אדם בתאגיד ושימש בפועל בתפקיד זה במשך התקופה האמורה לאחר שאושר בכתב לתפקיד זה על ידי הרשות.

לעניין נוהל זה -

- "העסקה" - לרבות טיפול בהסדרת תנאי העבודה של עובדים זרים, ובכלל זה בתשלום שכר עבודה ותשלומים נלווים וכן טיפול בהסדרת העניינים האמורים בסעיפים 1ב עד 1ה לחוק עובדים זרים.
- ד. תאגיד המגיש לרשות בקשה להחלפה או מינוי של מנכ"ל, יצרף לבקשתו הוכחות לגבי הניסיון הניהולי של המועמד המוצע לשמש כמנכ"ל התאגיד, אסמכתאות רשמיות סבירות, חתומות, ואמינות על הממונה או מי שהוא הסמיך לצורך כך, להוכחת ניסיונו הניהולי בהתאם להצהרתו. הוא הצהיר כי ב-5 השנים שקדמו למועד הגשת הבקשה, הוא לא הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם - 1980, וכן כי הוא לא היה בעל מניות בתאגיד שניתן לגביו צו פירוק או מונה לו כונס נכסים או החליט על פירוק מרצון בנסיבות בעקבותיהן מצא הממונה כי אין זה ראוי שישמש בתפקיד מנכ"ל תאגיד בנין.

3.3.2. חקירות ועבירות קודמות של מנכ"ל בעלים או נושאי משרה

המנהל הכללי, הבעלים וכן כל נושא משרה אחר בתאגיד, או תאגיד שאחד מהם היה בעל עניין בו או שימש בו בתפקיד ניהולי או בתפקיד הכרוך במילוי חובות מעביד כלפי עובדיו, לא הורשעו בחמש השנים האחרונות בעבירה שמפאת חומרתה, מהותה או נסיבותיה אין הם ראויים לעסוק במתן שירותי כוח אדם של עובדים זרים; לא מתנהלים נגדם הליכים, לרבות חקירה על עבירות כאמור, וכן לא הופעלו כלפיהם סמכויות מכוח חוק איסור הלבנת הון וחוק ההגבלים העסקיים. יובהר, כי הרשעה בגין הפרה של חוק מחוקי העבודה, לרבות העסקת עובדים זרים שלא כדין, יחשב כהרשעה בעבירה שמפאת מהותה אין המורשע בה רשאי לעסוק במתן שירותי כוח אדם של עובדים זרים, זולת אם פסק הדין המרשיע, ניתן נגד לשכה פרטית בעלת רישיון אך ורק בשל תיווך אסור של עובד זר בעל אשרה, למעסיק בעל היתר העסקה, או כנגד מעסיק בעל רישיון והיתרים אך ורק בגין העסקה שלא כדין של עובד בעל אשרה (ניוד).

בנוהל זה -


"נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, וכן פקיד שחובתו מטעם התאגיד לפעול לקיום חובותיו כלפי העובדים או כלפי רשות האוכלוסין וההגירה ובכלל זה יחשבו נושאי משרה כל בעל תפקיד בכיר בתאגיד, וכל אדם המועסק בתאגיד וממלא בו תפקיד המגשים את המטרות העיקריות והמהותיות שלשמן הוקם, או שהוא מייצג אותו כלפי חוץ. או מי שיש לו מעורבות או השפעה ישירה או עקיפה על המדיניות ועל העניינים המרכזיים בהם עוסק התאגיד. ראה בעניין: עב' (ארצי) 69/09 מזורית נ' מדינת ישראל.

3.3.3. הפעלת סמכויות על פי חוק כלפי מנכ"ל, בעלים או נושא משרה - בשלוש השנים שקדמו להגשת הבקשה, לא הפעיל השר או הממונה, סמכות מן הסמכויות המפורטות

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 6 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

להלן כלפי המנהל הכללי, הבעלים וכן כל נושא משרה בתאגיד או כלפי התאגיד שהיה או שמצוי בבעלותם או בשליטתם, או שהיו מועסקים בו בתפקיד ניהולי או בתפקיד אחר הקשור למילוי חובות מעביד כלפי עובדיו:

א. אי חידוש רישיון ו/או היתר, ביטולו או התלייתו לפי הוראות סעיפים 2(ג), 6(א) ו-10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; או לפי הפרק הרביעי לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959.

ב. חילוט ערובה מכוח תקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו - 1996.

ג. ביטול מלא של היתר או סירוב מלא לבקשה למתן היתר לפי הוראות סעיף 1טו לחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991.

3.3.4 פשיטת רגל/קנסות חלוטים כלפי בעל מניות או מנכ"ל - יובהר כי לא יינתן ולא יוארך היתר לתאגיד אם התקיים לגבי בעל מניות בתאגיד או מנהלו הכללי, אחד מאלה:

א. הוא הוכרז פושט רגל או פסול דין, או שימש בעל מניות בתאגיד שניתן לגביו צו פירוק או מונה לו כונס נכסים או החליט על פירוק מרצון בנסיבות בעקבותיהן מצא הממונה כי אין זה ראוי שימש בתפקיד מנכ"ל תאגיד בנין, ואם הוא תאגיד - ניתן לגביו צו פירוק זמני או מונה לו כונס נכסים או שהתאגיד החליט על פירוק מרצון,

ב. הוא לא שילם קנס חלוט שהוטל עליו או על תאגיד שהוא שימש או משמש בעל מניות בו בגין עבירות על חוקי העבודה בקשר עם העסקת עובדים זרים.

4. תהליך טיפול בבקשה:

4.1 הגשת טופס הבקשה

4.1.1 תאגיד המבקש היתרים בהתאם להודעה שפרסמה הרשות ובמועדים שנקבעו בהודעה, ימלא בדייקנות ובמלואו את טופס הבקשה למתן היתרים לשמש כקבלן כוח אדם לשם העסקת עובדים זרים בענף הבניין שהתפרסם לאותה שנה (להלן "טופס הבקשה"), שדרישותיו יהוו חלק בלתי נפרד מנוהל זה, בהתאם להוראות הכלולות בו, ויצרף לבקשתו התחייבויות, תצהירים ומסמכים נוספים, מאומתים כדין, הנחוצים לשם הטיפול בבקשה, ככל שיתבקשו על ידי הממונה או מי מטעמו לצורך החלטתו בבקשה.

4.1.2 התאגיד המבקש, יתחייב בכתב כי ידווח לממונה או מי מטעמו על כל שינוי בפרטים שנמסרו, וכי לא יוחלפו/ יוספו בעלי התפקידים הבאים: המנהל הכללי, הבעלים, בעלי השליטה בתאגיד, כל נושא משרה בו, ללא קבלת אישור מראש ובכתב של הממונה לשינוי זה. בנוסף, על התאגיד להתחייב בבקשה לדווח לרשות על כל סיום תפקיד של: המנהל הכללי או בעלי השליטה בתאגיד או כל נושא משרה בו תוך 7 ימים מיום השינוי. הממונה יאשר בקשות להחלפת/הוספת בעל מניות/מנהל/נושא משרה רק לאחר הגשת בקשה המנמקת את השינוי המבוקש ולאחר עריכת בדיקות קפדניות מול הרשויות הרלוונטיות לגבי אי קיום עילה למניעת מתן האישור. יודגש כי בדיקות אלו עלולות לארוך זמן רב, ועד לסיומן לא יאושר השינוי. ברי, כי יהא על הבעלים החדשים/המנהל/נושא המשרה לעמוד בתנאים שנקבעו בנוהל זה.


4.2 ציון מספר ההיתרים המבוקשים

4.2.1 עיקר עיסוקם של תאגידי הבניין, הוא בהעסקת עובדים זרים לענף הבניין השוהים כבר בישראל.

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 7 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

4.2.2. על פי החלטות ממשלה רלוונטיות, הבאת עובדים זרים לענף הבניין, תעשה רק במסגרת הסכמים בילטרליים בין מדינת ישראל למדינת המקור של העובדים הזרים, ובכפוף ובהתאם לאפשרות הבאת עובדים זרים במסגרת יישום הסכמים בילטרליים עם מדינות המקור של העובדים.

4.2.3. המספר מינימאלי של היתרים להעסקת עובדים זרים שיהיה על כל תאגיד לבקש לכל שנת היתר, יתפרסם על ידי הרשות יחד עם ההודעה על הגשת בקשות להתרים לאותה שנה, בהתאם לנתונים שיהיו בידי הרשות, כפי שתפורסם באתר האינטרנט www.piba.gov.il. מספר ההיתרים המקסימאלי לתאגיד לא יעלה על 700.

4.2.4. הגדלת מספר ההיתרים במהלך השנה:

תאגיד רשאי במהלך שנת היתר, להגיש לאגף מת"ש ברשות, בקשה להגדלת מספר היתרים להעסקת עובדים זרים, בצירוף המסמכים המפורטים להלן:

- א. בקשה להגדלת היתרים.
 - ב. אסמכתא לעמידה בהון עצמי מוגדל במקרה שמספר ההיתרים המבוקש עובר על הרף שנקבע בסעיף 2.1.5 לנוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם.
- לאחר בדיקת הבקשה להגדלת מספר ההיתרים ואם לא נמצאה מניעה לפי נוהל זה מלאשר את ההגדלה תישלח הודעה על כך לתאגיד, בה תידרש התאגיד להעביר למת"ש את המסמכים הבאים:

- א. אישור על תשלום תוספת אגרת בקשה בהתאם לתוספת ההיתרים המבוקשת.
- ב. השלמת כתב ערבות לפי תוספת ההיתרים המבוקשת. [התאגיד יבחר האם להגיש כתב ערבות נפרד נוסף בגין ההיתרים הנוספים או לתקן את הערבות הקיימת]. יצוין, תוקף הערבות המתוקנת או התוספת לערבות הקיימת, אשר יוגשו לרשות לצורך הגדלת ההיתרים יהא בתוקף לתקופה של חצי שנה לאחר תום תוקף היתר שבידי התאגיד, לפחות.

רק לאחר השלמת האגרות והערבות, יוכל התאגיד לקלוט או להזמין עובדים בהתאם למספר ההיתרים המוגדל.


כן יודגש כי הרשות לא תחזיר אגרות בקשה בגין היתרים אשר לא נוצלו על ידי התאגיד בפועל במהלך השנה, מכל סיבה שהיא.

אין בקבלת בקשת תאגיד למספר היתרים, באישור הבקשה או באישור הגדלת מספר ההיתרים של התאגיד בכדי לחייב את הממשלה או את הרשות להתרת הבאתם או שהייתם בפועל בישראל או העסקתם של מספר עובדים זרים בענף הבניין לפי המכסה המרבית שנקבעה לאותו מועד או לפי מספר ההיתרים שאושר ואי מילוי מלוא המכסות שאושרו או שניתנו, והבאתם והעסקתם של העובדים תלויים במשתנים רבים ובכלל זה באפשרויות היישום של ההסכמים הביילטרליים. כן יודגש כי התאגידים רשאים לבקש וכן הרשות רשאית לאשר מספר היתרים כולל שהוא מעבר למספר העובדים הזרים המרבי לענף הבניין, והדבר מהווה אחת מיסודות שיטת העסקה באמצעות תאגידים ונועד להגביר תחרותיות והענקת תנאי שכר כדין לעובדים הזרים.

יודגש כי לא יינתנו בסוף השנה החזרי אגרת בקשה בגין היתרים שלא נוצלו על ידי התאגיד בפועל במהלך השנה, מכל סיבה שהיא.



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 8 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

4.3 אופן ביצוע ההקצאה

4.3.1 החליט הממונה כי נתקיימו בתאגיד המבקש, לכאורה, כל התנאים למתן ההיתרים, יודיע הממונה לתאגיד על הכוונה ליתן לו היתרים בתנאי שהתאגיד ימציא, תוך 10 ימים מיום קבלת ההודעה במשרד התאגיד, מסמכים ותשלומים כלהלן:

א. אגרת רישיון לפי חוק קבלני כוח אדם בסכומים המעודכנים.

ב. אגרת בקשה לפי חוק עובדים זרים בסכומים המעודכנים לכל עובד זר שהתאגיד ביקש היתר להעסיקו. יודגש שנית: סכום אגרת הבקשה לא יוחזר גם אם התאגיד לא יממש את הרישיון וההיתרים שניתנו לו, כולם או חלקם, מכל סיבה שהיא.

ג. ערבות בנקאית או ערבות של מבטח בסכומים המעודכנים לעובד זר שהתאגיד ביקש היתרים להעסיקו, וזאת בהתאם לתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) התשנ"ו-1996. בתוקף למשך חצי שנה לפחות ממועד תום תוקף ההיתר, או במשך תקופה ארוכה יותר שיקבע הממונה בנוסח כפי שפרסם הממונה.

4.3.2 לא המציא התאגיד את האמור בסעיף 3.3.2 תוך עשרה ימים מיום הודעת הממונה, יראו את הודעת הממונה כבטלה, אלא אם הוחלט ליתן לתאגיד ארכה נוספת.

4.3.3 הממונה ינפיק לכל תאגיד כשיר אשר ביצע את כל התשלומים דלעיל במועד וכן המציא במועד את הערבות בהתאם לדרישה שקיבל, תעודה לגבי מתן ההיתרים לפי החוקים לאותה שנה.

4.3.4 ככלל, היתרים הניתנים לתאגידיים בהתאם לנוהל זה ניתנים לצורך העסקת עובדים זרים הנמצאים כבר בישראל ולא תותר הבאתם של עובדים זרים מחו"ל על ידי התאגידיים באופן פרטי לצורך מימוש ההיתרים, גם לא במסגרת "שיחלוף". יחד עם זאת בהתאם להחלטות ממשלה, מדינת ישראל פועלת להתקשר בהסכמים בילטרליים לגיוס עובדים זרים עם מדינות המוצא של עובדים זרים וככול שיכרתו הסכמים כאמור ובכפוף לאפשרויות המעשיות ליישם הסכמים אלו להבאת עובדים זרים עד למכסות המרביות שנקבעו באותן החלטות, תינתן הזדמנות לתאגידיים המורשים להזמין ולהעסיק עובדים אלו בהתאם לנהלים ולהוראות הביצוע שיפורסמו.

4.4 רישום העובדים הזרים בתאגיד

4.4.1 פנייה למדור התשלומים

4.4.1.1 לאחר ביצוע מלוא התשלומים והפקדת הערבות בהתאם לדרישה שקיבל תאגיד לפי פרק 3 לעיל, וקבלת היתרים כמפורט שם, יוכל התאגיד להתחיל ברישום העובדים הזרים על שמו, לפי המכסה שאושרה לו, על ידי פניה למת"ש. לגבי תאגידיים שהיו בעלי היתרים בשנה קודמת ואשר קיבלו היתרים לשנה הנוכחית לפי נוהל זה, ייחשבו עובדים זרים שהיו רשומים על שםם עד ליום 31/12 של השנה הקודמת, ואשר לא ביקשו לעבור לתאגיד אחר ולא יצאו מישראל, כרשומים על שם התאגיד, כל עוד מספר העובדים הזרים הרשומים אינו עולה על מספר העובדים הזרים שאושר לתאגיד להעסיק לשנה הרלוונטית וכל עוד שולמו אגרה שנתית ודמי היתר בגין אותם עובדים במועד.


4.4.1.2 התאגיד יוכל לרשום על שמו כל עובד זר הנמצא בישראל והמורשה לעבוד בישראל בענף הבניין בהתאם להוראות חוק הכניסה לישראל, התשי"ב - 1952 והתקנות לפיו.

4.4.2 הגשת עובד לרישום במת"ש

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 9 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

4.4.2.1. תאגיד בעל היתר, רשאי להתחיל להעסיק עובד זר רק לאחר הגשת שמו ומספר דרכונו של העובד לרישום על שם התאגיד במת"ש בהתאם לנוהל זה, תשלום האגרות וההיטלים הרלוונטיים וקבלת אישור העסקה זמני או קבוע על שם העובד ממת"ש. האישור הזמני ניתן בד"כ ברישומים נדרשים בתחילת שנת היתר ומאפשר לתאגיד להעסיק את העובד במשך 10 ימים או במשך תקופה ארוכה יותר שיקבע מת"ש בכתב. ברי כי בתקופת ההעסקה הזמנית ועד לקבלת האישור הסופי להעסקה, חלות על התאגיד המעסיק כל החובות המוטלות עליו לפי נוהל זה.

4.4.2.2. אישור עובד זר על בקשה למעבר:
בעת הגשת פניה למת"ש לרישום מעבר עובד בין תאגידים, תצורף אישור בחתימת העובד בשפתו ובשפה העברית לפיו העובד מבקש לבצע את המעבר מהתאגיד הנוכחי בו הוא רשום לתאגיד החדש. על התאגיד למסור העתק ההודעה גם לעובד.

4.4.2.3. לאחר הנפקת האישור הזמני, יבדוק מת"ש כי אין מניעה להעסקת העובד על ידי התאגיד. מצא מת"ש כי העובד אינו בר העסקה, יודיע מת"ש על כך לתאגיד ויחול איסור להעסיקו. אם העובד עומד בתנאים להעסקה על ידי התאגיד, יודיע מת"ש לתאגיד כי עליו לשלם בגין העובד אגרה שנתית ודמי היתר. רק לאחר תשלום אגרה שנתית ודמי היתר בעד העסקת העובד, ינפיק מת"ש אישור קבוע להעסקת העובד.

4.4.2.4. העסקת עובד מעבר ל-10 ימים מיום הגשתו לרישום במת"ש (או מעבר למספר ימי העסקה ארוך יותר עליו הורה מת"ש בכתב) ללא אישור קבוע ממת"ש להעסקתו, מהווה הפרה של נוהל זה.

4.4.2.5. ברישום מעבר עובד ברבעון, התאגיד נחשב מעסיקו של העובד מהיום הראשון של הרבעון במועד הגשת שמו לרישום, וממועד זה התאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל כלפי העובד וכלפי הרשויות. ברישום עובד בתאגיד שלא ברבעון (מעבר בהסכמה, מעבר על פי הנחיית הממונה על זכויות העובדים, וכן רישום חדש) העובד יחשב עובד התאגיד מיום הגשת הבקשה למת"ש, והתאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל מיום זה.


4.4.2.6. אגף מת"ש ירשום על שם התאגיד, רק עובד אשר אינו רשום אצל תאגיד אחר וזאת בכפוף להוראות התקנות והנוהל בדבר מעבר עובדים בין תאגידים.

4.5. המצאת מסמכים נדרשים לצורך הרישום
אישור בקשה לרישום העובד מותנית בעמידת התאגיד, בין היתר, בחובות כלהלן בסעיף זה. בעת ביצוע רישום ראשוני של עובדים זרים בתחילת שנת היתר, יגיש מנכ"ל התאגיד למת"ש תצהיר חתום בפני עו"ד לפיו הוא בדק והוא מאשר כי תאגיד עומד בכל חובותיו כלהלן לגבי כל עובד שהוא ביקש לרשום כעובד התאגיד בתחילת השנה, והוא מבין ומתחייב לעמוד בכל הוראות הנוהל ובכלל זה בקיום חובות כאמור לגבי עובדים אלו וכן לגבי כל עובד שייקלט אצלו במהלך השנה. להלן החובות:

4.5.1. חובה עבודה
התאגיד יחתים כל אחד מעובדיו על 2 העתקים של חוזה עבודה, אחד בעברית ואחד מתורגם גם לשפה המובנת לעובד, וימסור לעובד העתק החוזה בשפתו, החתום על ידי התאגיד, והעומד בכל התנאים הקבועים בחוק לעניין חוזה עבודה לפי סעיף 1ג לחוק עובדים זרים. החוזים, בצירוף חתימות העובדים המאשרות כי



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 10 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

קיבלו העתקים לידיהם, יתויקו אצל התאגיד ויהיו זמינים לביקורת. התאגיד יעביר לאגף מת"ש מכתב בחתימת מנכ"ל התאגיד ובו רשימת העובדים שלהם חוזים חתומים עמו, אישור כי העובדים קיבלו לידיהם העתקי החוזים, וכן אישור כי תוכן החוזים הוסבר לעובדים והובן על ידם. חתימת המנכ"ל במכתב תאושר ותאומת על ידי עורך דין. חוזה עבודה סטנדרטי בשלוש שפות שנקבע בהיוועצות עם משרד הכלכלה, ולאחר קבלת התייחסות התאגידים והציבור נקבע במסגרת ההסכמים הביטראליים להבאת עובדים זרים מכל מדינה וחתימתו וקיום הוראותיו הם תנאים להזמנת עובדים זרים מחו"ל על ידי תאגיד במסגרת ההסכמים הביטראליים ותוקף ההיתרים של התאגיד.

4.5.2 ביטוח רפואי

התאגיד יבטח את עובדיו בביטוח רפואי לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים וימסור לכל עובד העתק פוליסת הביטוח בשפתו. הפוליסות, בצירוף חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקים לידיהם, יתויקו אצל התאגיד ויהיו זמינות לביקורת. התאגיד יעביר לאגף מת"ש מכתב בחתימת מנכ"ל התאגיד ובו רשימת העובדים שבטוחו בביטוח רפואי ופרטיהם, ואישור כי הועבר העתק הפוליסה לכל אחד מן העובדים בשפה שהוא מבין. חתימת המנכ"ל במכתב תאושר ותאומת על ידי עורך דין.

4.5.3 מגורים הולמים

על התאגיד לספק מגורים הולמים לעובדיו לפי סעיף 1ה לחוק עובדים זרים.

4.5.4 חשבון בנק בישראל

התאגיד יחתימם כל אחד מעובדיו על הוראה בעברית ומתורגם לשפתו של העובד על להפקדת משכורתו לחשבון בנק בישראל על שם העובד. אם אין לעובד חשבון בנק בישראל, התאגיד יסייע לעובד לפתוח חשבון כאמור בבנק שיבחר. הוראות אלו יתויקו אצל התאגיד ויהיו זמינות לביקורת. התאגיד יעביר למת"ש מכתב בחתימת מנכ"ל התאגיד ובו פרטי חשבון הבנק של כל אחד מן העובדים, וכן אישור כי אין ולא יהא לתאגיד או לגורם הקשור אליו במישרין או בעקיפין, זכויות כלשהן בחשבון הבנק או יפוי - כוח לפעול בו. חתימת המנכ"ל במכתב תאושר ותאושר על ידי עורך דין.

4.5.5 זכותון


התאגיד יעביר לידי העובד זכותון בשפתו בנוסח המעודכן ביותר אשר פורסם על ידי רשות האוכלוסין וההגירה באתר / www.piba.gov.il. העתק הזכותון עם חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקים לידיהם, יתויקו אצל התאגיד ויהיה זמין לביקורת. התאגיד יעביר לאגף מת"ש מכתב בחתימת מנכ"ל התאגיד ובו רשימת העובדים שקיבלו זכותונים, ואישור כי הועבר לכל עובד כאמור העתק הזכותון בשפה שהוא מבין. חתימת המנכ"ל במכתב תאושר ותאומת על ידי עורך דין.

4.5.6 אחראי תלונות עובדים זרים

התאגיד ימסור לכל עובד הודעה כתובה בשפתו הכוללת את שמו המלא ומספר הטלפון הנייד של עובד תושב ישראל של התאגיד, המשמש כאחראי תלונות עובדים זרים (להלן "האחראי"). העתק ההודעה על אחראי הנושא חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקי ההודעה לידיהם, יתויקו אצל התאגיד ויהיה זמין לביקורת. התאגיד יעביר לאגף מת"ש מכתב, בחתימת מנכ"ל התאגיד ובו רשימת העובדים שקיבלו הודעה על האחראי, ואישור כי הועבר לכל עובד כאמור



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 11 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

העתק ההודעה בשפה שהוא מבין. חתימת המנכ"ל במכתב תאשר ותאמת על ידי עורך דין.

יודגש כי הבקשה לרישום לא תידון ללא צירוף כל המסמכים לעיל.

על התאגיד לשמור במשרדיו העתקי של המסמכים דלעיל ולהציגם לפיקוח בצורך ביקורת.

4.6 סיום תהליך הרישום

4.6.1. עובד ירשם על שם התאגיד, רק לאחר שמת"ש אישר כי התקיימו תנאי הרישום הקבועים בנוהל זה ובנהלי הביצוע של מת"ש.

4.6.2. התאגיד ישלם אגרה שנתית וכן דמי היתר שנתיים כדין בסכום המעודכן לאותה שנת היתר, עבור כל עובד שהוא מעוניין לרשמו כעובד שלו וזאת בהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד – 2004, ותקנות עובדים זרים (דמי היתר), התשס"ו - 2006. לפני משורת הדין, החליט הממונה להתיר חלוקת תשלום האגרה השנתית ודמי היתר לתשלומים חודשיים וזאת במטרה להקל על התאגידים בתשלומיהם השוטפים. יחד עם זאת, לפי חוק עובדים זרים והתקנות, אגרה שנתית ודמי היתר, מהווים תשלום אחד לכל השנה, ואפשרויות החזר או קיזוז הם כקבוע בתקנות הרלוונטיות בלבד, ואין בהפסקת עבודת העובד במהלך השנה, שלא כמפורט בתקנות, עילה להחזר או קיזוז, על אף ההסכמה לפריסה לתשלומים של אותם תשלומי חובה.

5. מעבר עובדים זרים מתאגיד מורשה לתאגיד מורשה אחר

5.1 מעבר בין שני תאגידים

עובד זר, רשאי לעבור מתאגיד מורשה אחד לתאגיד מורשה אחר, ולא תחול מגבלה על מעבר עובדים כל עוד ששני התאגידים הם בעלי היתרים להעסקת עובדים זרים בענף הבניין לשנה הרלוונטית. מעבר בין התאגידים המורשים יתאפשר אחת לרבעון, בסיומו של הרבעון בהתאם לתקנות עובדים זרים (מעבר של עובד זר בין מעבידים שהם קבלני כוח אדם בענף הבניין), התשס"ו-2006, ולא תותר העברת עובדים בלתי מבוקרת. העברה תותר גם במהלך רבעון במקרה בו העובד, התאגיד המעביר והתאגיד הקולט נתנו את הסכמתם לכך בכתב. ואולם, על אף האמור, הממונה על זכויות עבודה של העובדים הזרים במשרד הכלכלה או בעל תפקיד אחר שיוסמך לכך, יהיה רשאי להורות על העברת עובד בין תאגידים גם במהלך הרבעון, אם, לפי שיקול דעתו, לא נשמרו זכויותיו של העובד בתאגיד, הכל בכפוף לתקנות הנ"ל.

יודגש - ברישום מעבר עובד ברבעון, התאגיד נחשב מעסיקו של העובד מהיום הראשון של הרבעון במועד הגשת הבקשה לרישום שמו של העובד אצל התאגיד, והתאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל כלפי העובד וכלפי הרשויות.


ברישום עובד בתאגיד שלא ברבעון (מעבר בהסכמה, מעבר על פי הנחיית הממונה על זכויות העובדים, וכן רישום חדש), העובד יחשב עובד התאגיד מיום הגשת הבקשה למת"ש, והתאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל מיום זה.

5.2 מעבר בעקבות התפטרות עובד

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 12 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

עובד שהחליט לעבור לעבוד אצל תאגיד מורשה אחר, חייב ליתן לתאגיד אצלו הוא מועסק הודעה מוקדמת כקבוע בחוק. העובד לא חייב ליתן לתאגיד נימוק כלשהו, והתאגיד לא יהיה רשאי להתנגד למעבר העובד לתאגיד מורשה אחר במסגרת המעבר הרבעוני. לא נתן העובד הודעה כאמור, רשאי המעסיק לפעול על פי האמור בחוק, אך אין הוא רשאי למנוע את מעבר העובד או למנוע ממנו את תשלום משכורתו האחרונה, למעט ניכויים המותרים על פי דין.

5.3. נוהלי הסדרת רישום המעבר

5.3.1. התאגיד המורשה המעוניין להעסיק את העובד הנ"ל, יודיע על כך למת"ש ויסדיר את רישומו אצלו. עם הסדרת הרישום, יבטל מת"ש את רישומו של העובד אצל התאגיד המורשה אותו עזב.

5.3.2. התאגיד המורשה שקולט את העובד ישלם עבורו את דמי ההיתר והאגרה השנתית היחסיים לתקופת ההיתר שנותרה, בהתאם לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), התשס"ו-2006 ותקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד - 2004.

5.3.3. התאגיד המורשה הקודם, יזכה להחזר דמי ההיתר והאגרה השנתית עבור התקופה היחסית בה לא העסיק את העובד שעבר לעבוד בתאגיד מורשה אחר בכפוף לאמור בתקנות לעניין זה, והכל בהתאם לאמור בתקנות.

5.4. שינויים אחרים בהעסקת העובד

5.4.1. במקרה בו עובד זר פוטר או התפטר מעבודתו בתאגיד בו היה רשום, בהתאם להוראות סעיף 11 (א) לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, ניתנת לו תקופה של 90 יום לחיפוש תאגיד אחר המעוניין להעסיקו ולרשמו במת"ש. בהתאם לנוהל התאגידים. עובד שלא הסדיר את רישומו אצל תאגיד עד לתום התקופה האמורה, ללא שנמצאו טעמים מיוחדים אשר לא אפשרו לאותו עובד זר או לסוג עובדים זרים למצוא עבודה בתחום העיסוק התקופה האמורה, חייב לצאת מישראל.

5.4.2. עזב עובד תאגיד ולא נרשם בתאגיד אחר, לא יהיה זכאי התאגיד בו עבד להחזר דמי ההיתר והאגרה השנתית, אלא אם כן עזב העובד את הארץ ומתקופה בה עזב, הכל בהתאם לקבוע בתקנות.

יודגש – על התאגיד לדווח למת"ש תוך 7 ימים, על כל שינוי בהעסקת העובד, ובין היתר: נטישה, פיטורין, ביטול רישום וכיו"ב.

6. תנאים כלליים לתוקף ההיתרים

6.1. רישיון קבלן רשום


התאגיד רשאי להעסיק את העובדים הזרים לפי היתרים שיינתנו לו, רק אצל קבלן בעל רישיון בתוקף בהתאם להוראות חוק רישום קבלנים לעבודות הנדסה בנאות, תשכ"ט - 1969 ובהתאם לסיווג המופיע ברישיון.

6.2. מקום העסקה ותחום העסקה

על התאגיד לוודא, בהסכם בכתב בינו לבין המעסיק בפועל, כי העובדים הזרים יועסקו באתרי בניה בלבד ורק במקצועות אלה: טפסנות, ברזלנות, טייחות, בנאות ורצפות, מסגרות ורתכות.



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 13 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

יודגש כי אין להעסיק עובדים זרים בעלי אשרה ורישיון עבודה בענף הבניין בתפקידים אחרים שאינם המקצועות המפורטים לעיל, ובכלל זה חל איסור להעסיקם בתפקידי פיקוח, השגחה, או ניהול.

6.3 איסור העברת פעילות או חובות לקבלן משנה

6.3.1 על התאגיד לבצע את חובותיו כלפי עובדיו הזרים וכלפי הרשויות באמצעות עובדים ישראלים בלבד, שהם נושאי המשרה בתאגיד כפי שדווחו למינהל, ואין הוא רשאי להעביר את פעילותו או חובותיו לפי החוקים והנהל לקבלן משנה או לגורם שלישי אחר כלשהוא, המתווך בינו ובין העובדים הזרים. למען הסר ספק, ומבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, יובהר כי תאגיד אינו רשאי לבצע באמצעות מי שאינו עובד שלו המאושר על ידי הרשות, בין היתר, את הפעולות הבאות כלפי העובדים הזרים: בדיקת התאמת העובדים לעבודה בתאגיד, קבלת עובד לעבודה, קביעת גובה השכר ותנאי העסקה אחרים של העובד, פיטורי העובד, קבלת החלטה על ניווד עובד בין מעסיקים בפועל, פיקוח שוטף על העובדים תנאי העסקתם ושכרם, וחידוש אשרות השהייה של העובדים. התקשרות של תאגיד עם קבלן או גורם שלישי אחר כלשהוא לצורך הסדרת אחד או יותר מעניינים אלו מהווה הפרת תנאי נוהל זה.

6.3.2 התקשרות עם קבלן משנה לאספקת שירותי הסעות, ניקיון, בגדי עבודה וכיוצא באלה, והתקשרויות דומות שאינן כלולות בחובות האמורות לעיל בסעיף זה, תבוצע אך ורק עם קבלן שהינו בעל רישיון/היתר מתאים מטעם הרשויות המוסמכות לעסוק בתחום האמור, והרשום כדין ברשויות המס.

6.3.3 חל איסור מוחלט להעביר את יחסי ה- "עובד - מעביד" עם עובדי התאגיד לכל גורם שהוא, לרבות קבלן משנה.

6.3.4 יודגש, כי על התאגיד להיות רשום בתור המעסיק היחיד של העובד בחוזה העבודה. תלוש השכר של העובד חייב לשאת את שמו של התאגיד כמעסיק היחיד וכן את מספר תיק הניכויים של התאגיד. כמו כן, בפוליסת הביטוח הרפואי חייב התאגיד להיות רשום כמעסיק היחיד של העובד.

6.4 איסור גביית עמלה בעבור העסקה

חל על התאגיד איסור מוחלט לגבות עמלה כל שהיא מהעובדים או כל תמורה בעד שירותיו או החזר הוצאותיו; או לנכות ממשכורתם סכומי אגרות, היטלים, קנסות או כל סכום אחר, מלבד הניכויים המותרים על פי חוק עובדים זרים והתקנות לפיו וכן לפי חוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958.

6.5 איסור תשלום שכר באמצעות מזון

אין לשלם לעובד הזר את שכרו באמצעות אוכל ומשקאות.

6.6 איסור העסקה בפרויקטים של גוף ציבורי

אין להעסיק את העובדים בביצוע פרויקט עבור הממשלה, הרשויות המקומיות, החברות הממשלתיות, התאגידים העירוניים והתאגידים שהוקמו בחוק, המבוצע על פי מכרזים שפורסמו מיום 1/9/01 ואילך.


6.7 התקשרות עם צד ג'

תאגיד לא יתקשר עם צד ג', הגובה כספים או שקיבל כספים מעובדים זרים, במישרין או בעקיפין, בישראל או מחוץ לישראל. התקשרת התאגיד עם צד ג' כאמור, אשר גבה או קיבל כספים מהעובדים הזרים – יפסיק התקשרות עימו לאלתר.

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 14 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

6.8

איסור נקיטה באמצעים לא חוקיים

חל על התאגיד איסור מוחלט לנקוט באמצעים לא חוקיים כלפי עובדים זרים, כגון: אימים, אלימות, כליאת שווא, עיכוב דרכון, הטסה בכפיה או במרמה, דיווח בלתי אמין על נטישה, או כל עבירה אחרת על חוק העונשין, התשל"ז-1977. כמו כן חל עליו איסור לבקש מן המעסיק בפועל לנקוט באמצעים כאמור או לגרום למעסיק בפועל לעשות כן בדרך אחרת. לענין זה, העברת דרכון למשרדי הרשויות המוסמכות למשך התקופה הנדרשת לחידוש אשרת העובד לא תחשב כעיכוב.

מבלי לגרוע מכלליות האמור, יובהר כי לתאגיד אחריות למעשי עובדיו ומנהליו וחובה מוגברת לפקח מקרוב על הנעשה בקרב העובדים ולמנוע פעילות בלתי חוקית. אם יתגלו מקרים של פעילות בלתי חוקית ורמיסת זכויות עובדים זרים על ידי מי מעובדיו, התאגיד יהא אחראי באופן ישיר למעשים ויהא צפוי לסנקציות מנהליות ואחרות על פי דין, כל עוד לא הוכח כי התאגיד נקט בפעולות הדרכה ופיקוח סבירות למניעת הנעשה.

6.9

העסקת העובד אצל המעסיקים בפועל

6.9.1 חלה על התאגיד חובה לאתר עבור העובד הזר הרשום על שמו מקומות עבודה אצל מעסיקים בפועל (קבלני בניין), ולהציג לעובד באופן סביר, בהתחשב במכלול נסיבות ההעסקה, את מקומות העבודה שאיתר עבורו ומידע אודותיהם, לרבות מידע על זהות הקבלן, מקום העבודה, סוג העבודה, סיכונים מיוחדים שיש בעבודה לחייו או לגופו של העובד, שכרו הצפוי של העובד, תנאי העבודה, תקופת העבודה ומקום המגורים. לאחר שיוצגו לעובד מקומות העבודה כאמור, יבחר העובד היכן הוא מעוניין לעבוד בפועל, ויזפנה לאותו מקום עבודה.

6.9.2 במקרה בו עובד זר העובד אצל מעסיק בפועל (קבלן) מעוניין לעבור לעבוד אצל מעסיק בפועל אחר במסגרת אותו התאגיד, חלה על התאגיד חובה לנהוג כאמור בסעיף 6.8.1 לעיל.

6.9.3 על התאגיד לכלול סעיף בהסכם שבינו לבין המעסיק בפועל (הקבלן) לפיו, המעסיק בפועל לא ימנע מעבר עובדים למעסיק בפועל או לתאגיד אחר.

6.9.4 חל על התאגיד איסור מוחלט לקבל או לגבות מן המעסיק בפועל, במישרין או בעקיפין, ערובה, או תשלום או טובת הנאה אחרים, שמטרתם למנוע מן העובד הזר לעזוב את המעסיק בפועל או להקשות עליו לעשות כן.

6.9.5 על התאגיד לוודא באופן סביר כי המעסיקים בפועל מעסיקים את העובדים הזרים בהתאם לכללי הבטיחות המחייבים בגין סוג העבודה המבוצעת וכי העובד קיבל הנחיות והדרכה לצורך בטיחות בעבודה המבוצעת, וכי מסופקים לעובד ציוד מתאים ובטוח כנדרש למילוי תפקידו בהתאם להוראות הבטיחות.

6.10


מעבר לעבודה אצל תאגיד אחר

6.10.1 אין למנוע בשום אופן מעבר של עובד זר לעבודה אצל תאגיד מורשה אחר בענף הבניין, אם העובד חפץ בכך והתאגיד האחר הסכים לכך, בהתאם לתקנות עובדים זרים (מעבר של עובד זר בין מעבידים שהם קבלני כוח אדם בענף הבניין), התשס"ו-2006 ובהתאם לאמור בפרק 5 לנוהל זה.

6.10.2 חל על התאגיד איסור מוחלט לסחור בעובדים, ובכלל זה חל עליו איסור מוחלט לקבל או לגבות, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 15 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

מעבר של עובד המועסק על ידו אל תאגיד מורשה אחר, וכן לשלם, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד מתאגיד מורשה אחר אליו.

6.11. פנייה לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

6.11.1. על התאגיד להודיע לעובדים את דרכי התקשורת עם הממונה על זכויות העבודה של עובדים זרים במשרד הכלכלה (להלן "הממונה על הזכויות"); על התאגיד להימנע מנקיטת צעדים שלא יאפשרו לעובדים לפנות אליו בכל עת. מבלי לפגוע בכלליות האמור, יופיעו דרכי התקשורת עם הממונה על הזכויות, בכל תלוש משכורת שיימסר על ידי התאגיד לעובד וכן בכרזה בגודל גיליון שתיתלה בכל חדר בו לנים העובדים. המידע יופיע בשפה שהעובד מבין.

6.11.2. הממונה על הזכויות מוסמך על פי חוק עובדים זרים לברר כל פנייה של עובד אליו ולצורך כך יהא זכאי לקבל מהתאגיד מידע ומסמכים והכל כמפורט בפרק ד'3 לחוק עובדים זרים. מבלי לגרוע מהוראות חוק עובדים זרים, אי שיתוף פעולה עם דרישה של ממונה הזכויות תהווה הפרה של נוהל זה.

6.12. מסגרת ההעסקה ותנאיה

6.12.1. על התאגיד לשלם לכל אחד מן העובדים במועד את שכר עבודתו, לפי היקף עבודתו כדין, ובכל מקרה על כל תאגיד לשלם שכר לכל עובד הרשום אצלו באותו חודש לפי היקף עבודה שלא יפחת מ- 211 שעות בחודש (תשלום כדין בעד 182 שעות רגילות בתוספת תשלום כדין בעד 29 שעות נוספות לפחות), זאת גם אם בפועל עבד העובד מספר שעות נמוך יותר. יודגש: מדובר בחובה לשלם לעובד בגין 211 שעות מידי חודש בחודשו, ולא מדובר בממוצע שנתי כלשהו. תוקף תיקון זה-החל מיום 1.1.07.

6.12.2. על התאגיד לשלם את שכרו של העובד (ובכלל זה מקדמות) רק לחשבון בנק שנפתח על שמו של העובד במוסד בנקאי בישראל. לא יהא לאף גורם אחר שותפות או יפוי כוח לפעול בחשבון הבנק של העובד. אם אין לעובד חשבון בנק בישראל, התאגיד יסייע לעובד לפתוח חשבון בבנק שיבחר העובד וכן ינחה אותו לגבי אופן הפעולה בחשבון. פרטי חשבון הבנק של העובד ידווחו למת"ש על ידי התאגיד בהתאם לאמור לעיל לנוהל זה.


6.12.3. על התאגיד להעניק לכל אחד מן העובדים את תנאי העבודה להם הוא זכאי על פי כל דין, ובכלל זה על פי חוק עובדים זרים. כמו כן חלה על התאגיד חובה למסור לידי העובד בתחילת עבודתו חוזה חתום בשפתו, זכותו בנוסח שפורסם באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה /הוכן על ידי הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד הכלכלה, בשפתו ועיקר פוליסת ביטוח בשפתו וכן למסור לידי, מידי חודש, תלושי שכר מפורטים והכל בהתאם לאמור בנוהל זה.

6.12.4. על התאגיד להפריש מידי חודש בחודשו סכום של 700 ₪, כפי שיעודכן מעת לעת, עבור כל עובד, לחשבון בנק שפרטיו יימסרו לו על ידי הממונה והכל בהתאם לאמור להלן בנוהל זה. סכום זה הינו, בין היתר, על חשבון פנסיה ופיצויי פיטורין, ואין לנכותו ממשכורתו של העובד.

6.12.5. במקרה בו התאגיד אינו יכול להעסיק את העובד בהתאם לאמור לעיל, עליו למסור על כך הודעה לעובד ולמת"ש בהתאם לחוק הודעה מוקדמת. הדיווח יכלול את שם



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 16 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

העובד, כתובתו ומספר טלפון שמסר לשם התקשרות איתו. יובהר כי במקרה זה יהיה העובד רשאי לעבור לעבוד בתאגיד אחר.

6.12.6. כל מסמך או הודעה שתאגיד מוסר לעובדיו יימסר בשפה שהעובד מבין וכן תישמר בידי התאגיד הוכחה כי העובד קיבל את המסמך לידי, בדמות חתימת העובד על המסמך או אישור מסירה קביל אחר.

6.13. חובות ואיסורים נוספים

6.13.1. על התאגיד לקיים מערכת הנהלת חשבונות נפרדת, שתהא גלויה בכל עת בפני רשות האוכלוסין וההגירה על פי דרישה. התאגיד יעביר לרשות או למי מטעמה נתונים ממערכת זו באופן ובזמן שיידרש על ידה.

6.13.2. אין התאגיד רשאי לנייד את עובדיו או להעבירם למעסיק/קבלן כוח אדם אחר, מלבד לצורך העסקתם אצל מעסיק בפועל כמשמעותו בחוקים.

6.13.3. אחראי תלונות העובדים הזרים - על התאגיד למנות אחד מעובדיו לשמש בתפקיד אחראי תלונות העובדים הזרים בתאגיד (להלן "האחראי"), ולמסור שמו המלא ומספר טלפון נייד של האחראי לכל עובד בתאגיד. על האחראי להיות זמין לקבלת פניות מהעובדים הזרים ולטפל בתלונות ובבעיות שיועלו על ידם.

6.13.4. על התאגיד ועובדיו, לשתף פעולה עם מפקחי ופקידים מוסמכים של רשות האוכלוסין וההגירה ושל משרד הכלכלה בכל עת, בקשר למילוי תנאי הנוהל והחוקים, בין בביקורות הנערכות במקום ההעסקה של העובדים הזרים, בין במסירת כל מסמך שיידרש על ידם ובין בהתייצבות לביור או חקירה במידה ותידרש.

6.13.5. הפרת תנאי מהתנאים המפורטים לעיל, עלולה להביא להטלת קנס מינהלי או הגשת כתב אישום או הטלת עיצומים כספיים לפי החוקים, וכן לביטולם של ההיתרים באופן מלא או חלקי ו/או להתניית ההיתרים בתנאים ו/או סייגים בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי של הממונה בכל מקרה ומקרה ו/או לחילוט מלא או חלקי של הערבויות.

6.14. שכר העובדים הזרים ותנאי העסקתם

6.14.1. התאגיד חייב בתשלום שכרם של העובדים הזרים ובמתן כל התנאים להם זכאים העובדים לפי הדין והנוהל ובכלל זה לפי צווי הרחבה והסכמים קיבוציים רלוונטיים.

6.14.2. התאגיד יהא אחראי לתשלום כל האגרות וההיטלים החלים לפי הדין והנוהל בגין העסקת העובדים הזרים.

6.14.3. התאגיד חייב בתשלום כל התשלומים הסוציאליים על פי חוק בגין העסקת עובד זר (כגון: דמי ביטוח לאומי, דמי הבראה, דמי מחלה, דמי נסיעות, דמי חופשה וכו') בהתאם לכל דין ובכלל זה לפי צווי הרחבה והסכמים קיבוציים רלוונטיים.


6.15. תשלום שכר מינימום הענפי, היקף המשרה ותנאי העבודה

6.15.1. שכר המינימום הענפי לעובד הזר בהתאם לצווי הרחבה והסכמים קיבוציים החלים יחשב לפי היקף עבודה של 211 שעות בחודש (182 חודשיות ועוד 29 שעות נוספות), וסכום זה ישולם לעובד גם אם היקף העבודה שלו בפועל נמוך מ-

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 17 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

211 שעות. יחד עם זאת, חייב התאגיד בניהול רישום של שעות עבודתו של העובד, ואם עבד העובד יותר מ- 211 שעות חודשיות, ישלם לו בהתאם להיקף עבודתו בפועל. תאגיד ינהל בגין כל עובד זר המועסק על ידו גיליון רישום מדויק של שעות העבודה של העובד מידי יום בעברית וכן בשפה שהעובד שולט בה. גיליון הרישום ייחתם מידי יום בידי המעסיק ובידי העובד. התאגיד ימסור מידי חודש עותק של גיליון הרישום לעובד ויחזיק אצלו העתק מגיליון הרישום לצרכי ביקורת. עובד הנעדר מעבודתו בשל חופשה או מחלה, יאשר זאת בכתב בשפה בו הוא שולט והאישור יבוא במקום גיליון רישום שעות העבודה של אותו היום.

6.15.2. לא תתאפשר העסקת עובד זר במשרה חלקית ויש לשלם לעובד מידי חודש את מלוא השכר המגיע לו לפי שעות עבודתו ולפי נוהל זה, החל מיום תחילת עבודתו/רישומו בידי התאגיד.

בנוסף לכל חובה אחרת על פי כל דין ובכלל זה לפי צווי הרחבה והסכמים קיבוציים החלים, התאגיד המורשה חייב במתן תנאי עבודה בהתאם לפרק ב' בחוק עובדים זרים "תנאים להעסקה", ובכלל זה:

- אישור רפואי - סעיף א.ב.
- חובה עבודה - סעיף א.ג.
- ביטוח רפואי - סעיף א.ד.
- מגורים הולמים - סעיף א.ה.
- החזקת מסמכים - סעיף א.ו.
- קרן לעובדים זרים - סעיף א.יא.

מסירה לעובד פירוט שכר העבודה ששולם לו והניכויים משכרו בעברית ובאנגלית - סעיף 2 (ב)(7) וכן הוראות חוק הגנת השכר.

6.16. מגורים הולמים והוצאות נלוות:

המעביד יעמיד מגורים הולמים לעובד הזר ויהיה רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד, כהחזר הוצאות לפי סעיף 1ה לחוק עובדים זרים, עד לשיעור המירבי בהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס - 2000.

6.16.1. היו המגורים בבעלות המעביד, ינכה מהעובד סכום שלא יעלה על מחצית הסכום הנקוב בסעיף קטן (א). לעניין זה יראו מגורים כנמצאים בבעלות המעביד, כל עוד לא הציג המעביד למפקח חוזה שכירות וקבלות על תשלום שכר דירה.

6.16.2. בנוסף לסכום שמעביד רשאי לנכות לפי תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס - 2000, ובהתאם להוראות סעיף 3(א) לתקנות אלו, רשאי הוא לנכות משכרו החודשי של עובד זר בעד הוצאות נלוות (הוצאות לשימוש במגורים לעניין מים, חשמל וארנונה) סכום מרבי המופיע בתקנות כפי שעודכן ביום 1.1. באותה שנה.


6.17. ביטוח רפואי:

6.17.1. התאגיד יסדיר, על חשבונו, לעובד הזר למשך כל תקופת עבודתו אצלו, ביטוח רפואי שיכלול סל שירותים שקבע שר הבריאות וימסור לידי העובד העתק פוליסת הביטוח בשפה שהוא מבין.

6.17.2. התאגיד יהיה רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד כהחזר הוצאות לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים ובהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 18 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התש"ס - 2000, סכום שהוציא בפועל או שהתחייב להוציא כדמי ביטוח רפואי כאמור, בשיעור שלא יעלה על 1/3 (שליש) מהסכום שהמעביד הוציא או התחייב להוציא, אך לא יותר מהשיעור שנקבע בתקנות כפי שעודכן לאותה שנה. - 122.

6.17.3. הסכומים האמורים לעיל יעודכנו, בהתאם לקבוע בתקנות, ב- 1 בינואר של כל שנה (להלן - יום העדכון) לפי שינוי של המדד החדש לעומת המדד היסודי כדלהלן: לעניין שכר דירה - מדד שכר הדירה שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. לעניין ביטוח רפואי והוצאות נלוות - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

בסעיף זה -

"המדד החדש" - המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון.
 "המדד היסודי" - המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון הקודם.

6.17.4. סך כל הניכויים לעיל יחד עם הניכויים על פי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958, על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד הזר. לא תיכלל בחוזה עבודה שעובד זר צד לו הוראה המאפשרת לנכות לפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, סכום העולה על ההפרש שבין 25% משכר העבודה לבין הסכום שנוכה לפי התקנות. תנאי כאמור שנכלל בתקנה שנכלל בחוזה עבודה, בטל לעניין ניכויים שעולים על ההפרש האמור בה.

6.17.5. חל איסור לנכות משכרו של עובד העוזב את עבודתו בתאגיד דמי הודעה מוקדמת בסכום גבוה יותר מזה הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001 (קרי: לא ניתן להתנות על מספר ימי ההודעה המוקדמת הקבועים בחוק לגבי עובד המתפטר, ולא ניתן לקבוע בהסכם עם עובד זר תקופה ארוכה יותר של הודעה מוקדמת בגינה ניתן לנכות סכומים משכר העובד).

6.17.6. יובהר כי אם הסכימו תאגיד ועובד במסמך בכתב על ניכוי חודשי מותר משכרו של עובד, והתאגיד לא ניכה את הסכום - כולו או חלקו - משכרו של העובד במשך שלושה חודשים, בניגוד לקבוע במסמך האמור, חל איסור לנכות את הסכום בחודש מאוחר יותר או ממשכורתו האחרונה של העובד. יודגש כי מדובר הן בניכויים שהותרו בתקנות עובדים זרים והן בניכויים על פי סעיף 25(ה)(6) לחוק הגנת השכר.

6.17.7. אין באמור בנהל זה לגרוע מהוראות מטיבות בהסכמים הקיבוציים וצווי הרחבה הרלוונטיים החלים על הצדדים.

6.18. חובות מעסיקו בפועל של העובד הזר


6.18.1. האחריות ככלל - על התאגיד

האחריות על תנאי העסקת העובד הזר, תשלומי השכר ותנאי עבודתו מוטלת בראש ובראשונה על התאגיד בעל ההיתרים. ואולם, אחריות זו לא פוטרת את המעסיקים בפועל מחובותיהם כלפי העובד הזר ולמעסיק בפועל אחראיות בהתאם להוראות חוק קבלני כוח אדם וחוק עובדים זרים.

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 19 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

6.18.2. הטלת האחריות על מעסיק בפועל (סעיף 1ז1 לחוק עובדים זרים)

על מנת להבטיח את תנאי העסקתם של העובדים הזרים, תוטל האחריות גם על המעסיק בפועל בהתאם לקבוע בסעיף 1ז'1 לחוק עובדים זרים. להלן סיכום מקוצר של התנאים שבהתקיים אחד מהם, תוטל אחריות על מעסיק בפועל בהתאם לחוק שכר מינימום וחוק עובדים זרים כאמור. סיכום זה אינו בא במקום הוראות החוק. העובד הזר דרש בכתב מהתאגיד המורשה, למלא חובה שלא קיימה כלפיו, מסר למעסיקו בפועל הודעה בכתב לפיה מסר את הדרישה האמורה, והחובה לא מולאה על ידי התאגיד המורשה עד תום 21 יום ממועד המסירה. דרישה והודעה כאמור יכולה להימסר גם על ידי ארגון עובדים כאמור בסעיף 7 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987 או, אם העובד הסכים לכך, על ידי ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של עובדים זרים.

6.18.3. מפקח מסר למעסיק בפועל הודעה בכתב, כי בידיו מידע מבוסס לפיו התאגיד המורשה לא מילא את החובה כלפי עובד זר המועסק אצל המעסיק בפועל והחובה לא מולאה על ידי התאגיד המורשה עד תום 21 יום ממועד מסירת ההודעה.

6.18.4. העובד הזר הגיש תובענה בשל אי מילוי החובה נגד התאגיד המורשה ונגד המעסיק בפועל גם אם לא נמסרו קודם לכן דרישה או הודעה בהתאם לסעיפים 8.2.1 ו- 8.2.2 לעיל והחובה לא מולאה על ידי התאגיד המורשה עד תום 21 יום, מיום מסירת התובענה למעסיק בפועל.

6.18.5. יצוין: על פי הוראת סעיף 12א (ה) (1) לחוק קבלני כוח אדם וכן ההוראה בתוספת לחוק בעניין ענף הבניין, קבלני כוח אדם בעלי היתר לפי סעיף 10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, הוחרגו מתחולת סעיף 12א לחוק והם רשאים להמשיך להעסיק את עובדיהם הזרים אצל מעסיקים בפועל בענף הבניין גם מעבר לתשעה חודשים רצופים, וכי במשך התקופה האמורה לא יחשבו העובדים הזרים לעובדי המעסיקים בפועל. החרגת העובדים הזרים מתחולת סעיף 12א לחוק נעשתה לאחר שנמצא כי העסקת עובדים זרים בענף הבניין באמצעות קבלני כוח אדם בעלי התרים לפי סעיף 10 לחוק, תחת פיקוח של רשות האוכלוסין, וההגירה מטיבה עם עובדים אלו, וכי הפיכת העובדים לעובדי המעסיק בפועל עלולה לגרום להרעה בתנאי העסקתם. על התאגיד לידע את המעסיקים בפועל איתם הוא עובד בענין הנ"ל וכן עליו לעדכן את העובדים הזרים בעניין ההחרגה שניתנה ומשמעותה.

7. אגרות, דמי היתר וערביות -

7.1. סוגי אגרות

להלן פירוט התשלומים שעל התאגידים לשלם מידי שנה לרשות האוכלוסין וההגירה לפי הסכומים הידועים נכון למועד פרסום נוהל זה – סכומים אלו מתעדכנים ביום 1.1 של כל שנה: אגרת רישיון לרישום התאגיד (סעיף 10 (ג) לחוק קבלני כוח אדם). התשלום יתבצע מיד לאחר ההודעה לתאגיד על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים.


7.2. אגרת בקשה **שנתית** עבור כל עובד (סעיף 1' לחוק עובדים זרים). התשלום יתבצע מיד לאחר ההודעה לתאגיד על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים.

7.2.1. דמי היתר שנתיים עבור כל עובד (סעיף 1'1 לחוק עובדים זרים). התשלום יתבצע בעת רישום העובדים על שם התאגיד לאחר קבלת הודעה על ההקצאה. אגרה שנתית עבור

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 20 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום מנהל: שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

כל עובד (סעיף 1 לחוק עובדים זרים). התשלום של דמי היתר ואגרה שנתית יתבצע בעת רישום העובדים על שם התאגיד לאחר קבלת ההודעה על ההקצאה.

7.2.2. ערבות לכל עובד בסכומים המעודכנים (סעיפים 2, 3(א)(2) ו-10 לחוק קבלני כוח אדם). התאגיד ימציא ערבות עבור מספר העובדים המופיעה ברישיונו, מיד לאחר קבלת ההודעה העקרונית על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים. (גובה הערבות המעודכן X מספר עובדים שהתאגיד ביקש רישיון והיתרים להעסיקם). תוקף הערבות הינו לתקופה של חצי שנה מתום תוקף ההיתר.

7.2.3. סכומי האגרות ודמי ההיתר מתעדכנים ביום 1 בינואר של כל שנה בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן. סכום הערבות מתעדכן ביום 1 ינואר של כל שנה בהתאם לשיעור עליית השכר הממוצע כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי.

7.2.4. חובת תשלום דמי ההיתר והאגרה השנתית היא לשנה שלמה, אך לנוחיות התאגידים נקבע כי החל מיום 1/4/2010 הגבייה תהא חודשית. עובד העוזב תאגיד במהלך השנה, ולא שולמו בגינו דמי היתר ואגרה שנתית על ידי תאגיד אחר, וכן לא הוכח כי העובד עזב את ישראל או נפטר, יהא התאגיד חייב בתשלום מלוא דמי ההיתר ואגרה שנתית עבור העובד עד סוף השנה.

7.2.5. לא הועבר תשלום בגין אגרה שנתית או דמי היתר תוך 5 ימים מהתאריכים הקבועים לעיל, הממונה רשאי, בין היתר, ובאופן מידי, שלא להתיר לתאגיד ביצוע פעילות שוטפת במדור התשלומים ובכלל זה מניעת רישום עובדים חדשים וזאת בנוסף לכל הגבלה או סנקציה אחרת בגין הפרה זו.

7.2.6. החזרי אגרות

בכפוף לקבוע בתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד-2004, תקנות עובדים זרים, (דמי היתר) התשס"ו-2006.
להחזר אגרת היתר לרישום התאגיד ----- אין החזר.
להחזר אגרת בקשה שנתית לכל עובד ----- אין החזר.

7.3. החזר דמי היתר שנתיים ואגרה שנתית


הוראות פרק זה נקבעו בכפוף לפרק ג' "חוביו של מעביד כלפי הרשויות" סעיף 1(א), 11, לחוק עובדים זרים, תשנ"א - 1991, במטרה לקבוע דרך לגביית האגרה השנתית ודמי ההיתר מתאגידים, בגין עובדים זרים אשר נפטרו, עברו לתאגיד חדש, מיצו את תקופת 63 חודשי השהיה בישראל, ו/או הוארכה שהייתם מעבר לתקופה זו באישורו של שר הפנים לפי סעיף 3א לחוק הכניסה לישראל תשי"ב-1952.
הרקע - גביית האגרה השנתית ודמי ההיתר מן התאגיד הינם בגין מתן אשרה ורישיון לישיבת ביקור למטרת עבודה בישראל. אגרה שנתית ודמי היתר אלו נגבים בגין שנה קלנדארית מלאה ומשולמים בפריסת תשלומים חודשית המשולמת ע"י התאגיד בתחילת כל חודש.

7.4. החזר אגרה שנתית

יציאה מישראל לצמיתות - תאגיד אשר שילם את האגרה השנתית בגין עובד זר, שפק תוקף האשרה ורישיון השהייה שברשותו במהלך ששת החודשים הראשונים של השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי מיום יציאתו של העובד מישראל בפועל ועבור



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 21 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

התקופה בה לא שהה העובד בישראל (פרק ג', סעיף 1 (ג) לחוק, סעיף 5 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

א. סכום ההחזר יחושב לפי גובה אגרה שנתית רגילה כפול מספר ימי האשרה הנותרים מיום יציאת העובד מישראל ועד תום השנה הקלנדארית לחלק ב 360 (סעיף 5(ב) לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

ב. למען הסר ספק, עובד זר אשר פגה האשרה ורישיון השהיה שלו לאחר תום ששת החודשים הראשונים של השנה, לא יהיה זכאי התאגיד להחזר החלקי של האגרה השנתית.

7.5. מעבר לתאגיד אחר

תאגיד אשר שילם אגרה שנתית בגין עובד זר אשר עבר כדין לתאגיד אחר, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי מיום תשלום האגרה בפועל על ידי התאגיד החדש, ובגין אותה תקופה בה עבר העובד לתאגיד זה (פרק ג', סעיף 1 (ג) לחוק, סעיף 6 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

סכום ההחזר יחושב לפי גובה אגרה שנתית רגילה כפול מספר ימי הרישיון מתחילת תוקפה ועד יום הפסקת העבודה לחלק ב 360, הסכום שהתקבל יוחסר מסכום אגרה שנתית הרגילה לקבלת סכום ההחזר לתאגיד (סעיף 6(ב) לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

עובד זר שנפטר - תאגיד אשר שילם אגרה שנתית כדין בגין עובד זר אשר נפטר במהלך השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי מיום פטירת העובד ועד תום תקופת הרישיון (פרק ג', סעיף 1 (ג) לחוק, סעיף 7 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

7.6. החזר דמי היתר

יציאה מישראל לצמיתות- תאגיד אשר שילם את דמי ההיתר השנתיים בגין עובד זר, שיצא את ישראל בטרם פג תוקף רישיון השהייה שברשותו במהלך השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי בגין מספר הימים בהם לא שהה העובד בישראל (פרק ג', סעיף 1(ה) 1 לחוק, סעיף 5 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו 2006).

למען הסר ספק, עובד זר אשר לא יצא את ישראל בטרם תם רישיון השהיה שלו, לא יהיה זכאי התאגיד להחזר החלקי של דמי ההיתר.

7.7. מעבר לתאגיד אחר


תאגיד אשר שילם דמי היתר בגין עובד זר אשר עבר כדין לתאגיד אחר, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי של דמי ההיתר מהיום בו החל העובד בפועל את עבודתו אצל התאגיד החדש ועד תום השנה הקלנדארית (פרק ג', סעיף 1(ה) 1 לחוק, סעיף 4 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו 2006).

7.8. עובד זר שנפטר

תאגיד אשר שילם את דמי ההיתר השנתיים כדין בגין עובד זר שנפטר בטרם פג תוקף רישיון השהייה שברשותו במהלך השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי בגין מספר הימים מיום הפטירה ועד לתום השנה הקלנדארית (פרק ג', סעיף 1(ה) 1 לחוק, סעיף 5 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו 2006).



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 22 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

סכום ההחזר יחושב לפי גובה דמי היתר רגילה כפול מספר ימי האשרה מתחילת תוקפה ועד יום פטירת העובד לחלק ב 360, הסכום שהתקבל יוחסר מסכום אגרה שנתית הרגילה לקבלת סכום ההחזר לתאגיד (סעיף 7(ב) לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

יובהר כי, במקרים בהם זכאי התאגיד להחזר יחסי של דמי ההיתר בכפוף לאמור לעיל, התקופה אשר בגינה זכאי להחזר תחושב מיום תחילת עבודתו אצל התאגיד האחר או יציאתו בפועל של העובד הזר מישראל ולא מיום סיום עבודתו אצל התאגיד.

8. הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל

הוראות פרק זה כפופות לתקנות סופיות שיותקנו לעניין זה.

8.1 חובת הפקדת הפיקדון על ידי התאגיד

התאגיד המורשה, מעסיקו של עובד זר, יפקיד סך של 700 ₪, כפי שיעודכן מעת לעת, בכל חודש, עבור כל עובד זר שהועסק על ידו באותו חודש. התשלום הוא, בין היתר, על חשבון פיצויי פיטורין ופנסיה. אין לנכות את סכום הפיקדון משכרו של העובד. כמו כן, כספים אלו אינם ניתנים לעיקול. יובהר כי חובת הפקדת פיקדון קמה רק כאשר יש חובה על התאגיד לשלם שכר לעובד על פי החוק, ולכן, בין היתר: במקרה של תאונת עבודה - הפיקדון יופקד רק עבור התקופה בה שהה העובד בימי מחלה שנצברו לזכותו. במקרה של אינטר-ויזה - הפיקדון יופקד רק עבור התקופה בה שהה העובד בחופשה שנתית על חשבון התאגיד.

8.2 הפקדת פיקדון יחסי

עבור החודש הראשון והאחרון בלבד להעסקתו של העובד בתאגיד, ניתן לשלם סכום פיקדון יחסי לפי יום התחלת עבודתו של העובד בתאגיד וכן לפי יום סיום עבודתו. בחודשי העבודה האחרים של העובד, יש לשלם פיקדון מלא עבור כל חודש עבודה, גם אם בפועל, העובד עבד פחות או שהעובד היה בחופשת מחלה או בחופשה.

8.3 דרכי הפקדת הפיקדון


8.3.1 התאגיד יפקיד את הסך הנ"ל באמצעות מס"ב בחשבון בנק נפרד, המיועד אך ורק למטרה זו, במועד שבו עליו לשלם את שכרו של העובד בעד החודש שעבורו מופקד הפיקדון.

8.3.2 לא הועבר הפיקדון עד היום ה - 15 לחודש שלאחר החודש שעבורו יש להפקיד את הפיקדון, הממונה רשאי, בין היתר, ובאופן מידי, שלא להתיר לתאגיד ביצוע פעילות שוטפת במדור התשלומים ובכלל זה מניעת רישום עובדים חדשים וזאת בנוסף לכל הגבלה או סנקציה אחרת בגין הפרה זו. בנוסף לאמור, ומבלי לגרוע ממנו, לגבי כספי פיקדון שישולמו באיחור, תגבה גם ההצמדה שחלה על הסכום, וכן ריבית שנתית בשיעור ריבית הפיגורים אותה מפרסם החשב הכללי, עבור התקופה מהיום שנועד לתשלום השכר ועד ליום הפקדתם של הכספים בפועל בפיקדון.

8.3.3 התאגיד יעביר לבנק דו"ח במדיה מגנטית, ובו פרטי התאגיד, פרטי העובד, הסכום וכו' כפי שהוגדרו במבנה הקובץ בחוזר שפרסם הממונה. אופן תשלום הפיקדון לעובד ותנאיו.



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 23 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

8.3.4. עובד זר המבקש לעזוב את ישראל זכאי לקבל את הכספים שנצברו על שמו בפיקדון, בניכוי הוצאות בנקאיות ובניכוי מס הכנסה בשיעור של 15%.

8.3.5. העובד עצמו באופן ישיר או באמצעות התאגיד המורשה על שמו הוא רשום, יגיש בקשה למדור התשלומים לשחרור הכספים שנצברו על שם העובד בפיקדון. במסגרת הגשת הבקשה, יחתום העובד על הצהרה לפיו ידוע לו כי לאחר משיכת הפקדון אין הוא רשאי לחזור לעבודה בישראל. מדור התשלומים יבחן את הבקשה, ובמידה ויאשר אותה, יעביר הודעה על כך לבנק אצלו מופקד הפיקדון, לעובד, ולתאגיד המורשה שעל שמו הוא רשום.

8.3.6. תשלום יתבצע בתנאי שהעובד עזב את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית ממנה, ובלבד שעזב את ישראל כאמור, לא יאוחר מתום המועד החוקי לשהייתו בישראל, בין אם מועד זה חל בתוך תקופת האשרה המקורית שהוצאה לו ובין אם לאחר תום אותה תקופה. לעניין זה, עובד שהפסיק את עבודתו בתאגיד ולא הסדיר את מעמדו במשרד הפנים (אשרת ב/2) וכן לא נרשם בתאגיד אחר במשך 90 יום, יחשב כעובד השוהה שלא כדין בישראל.

8.3.7. אם עזב העובד את הארץ רק לאחר תום המועד החוקי לשהייתו בישראל, ינוכו מכספי הפיקדון שצבר הוצאות ההרחקה החלות עליו לפי חוק הכניסה לישראל, וכן סכומים בשיעורים שלהלן, בהתאם לחלוף הזמן מתום המועד החוקי לשהייתו בישראל:

עד חודש ימים*	5% ניכוי
בין חודש לחודשיים	25% ניכוי
בין חודשיים לשלושה חודשים	35% ניכוי
בין 3 חודשים ל- 4 חודשים	50% ניכוי
בין 4 חודשים ל- 5 חודשים	65% ניכוי
בין 5 חודשים ל- 6 חודשים	80% ניכוי
מעל 6 חודשים	100% ניכוי


*עובד זר לבניין אשר מסיים תקופת עבודה חוקית אחרונה בישראל, רשאי לשהות במדינה תקופה נוספת של 30 ימים לאחר סיום העבודה, לצורך היערכות ליציאה. במהלך תקופה זו אין העובד רשאי לעבוד. תקופת השהייה של 30 הימים הנוספים לאחר סיום עבודה לא תחשב לתקופת שהייה שלא כדין ולא יבוצעו לגביה הניכויים דלעיל. או סכומים בהתאם לקבוע בתקנות שיותקנו לעניין זה.

8.3.8. אף האמור לעיל, רשאי הממונה להחליט, מנימוקים שירשמו, מהו הזמן שיש לזקוף לחובת העובד, לעניין הניכוי לעיל, אם השתכנע כי נבצר מעובד זר לעזוב את ישראל עד תום תקופת רישיון הישיבה שלו בישראל לפי הוראות חוק הכניסה לישראל, מסיבות שאינן תלויות בו, או כי בשל טעות או הסתמכות כנה ובתום לב של העובד הזר לא עזב העובד הזר את ישראל עד תום התקופה האמורה, וכי בשל כך לא יהיה זה צודק לזקוף לחובת העובד הזר, את חלוף הזמן מתום התקופה האמורה, כולו או חלקו. זאת בלבד שלא חלפה שנה מתום התקופה האמורה לעיל ועד מועד פניית העובד הזר לממונה.

8.3.9. כספי הפיקדון ישולמו לעובד הזר על פי אישור מדור התשלומים לאחר שעבר את ביקורת הדרכונים בעת יציאתו מישראל לצורך עזיבה שאינה זמנית, וזאת במזומן, או באמצעות העברה בנקאית, לפי בחירתו בכתב באותו מועד. לא התקבל אישור הממונה לתשלום הפיקדון במועד עזיבתו של העובד הזר את הארץ, יופקדו כספי



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 24 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין והגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

הפיקדון לזכות חשבון על שמו של העובד הזר בלבד, שמסר העובד הזר בעת יציאתו מן הארץ.

8.3.10. חשבון בנק להעברת כספי פיקדון במקרה של פטירת עובד - על התאגיד להעביר למת"ש עד ליום 28/2/2014, לגבי כל עובד המועסק אצלו, פרטים מדויקים ומעודכנים של חשבון בנק המתנהל מחוץ לישראל, אליו מבקש העובד להעביר את כספי הפיקדון לפי סעיף 1'א לחוק עובדים זרים במקרה של פטירה או במקרה של תשלום לאחר יציאת העובד מישראל. ההודעה על פרטי חשבון הבנק תיעשה באמצעות תצהיר כמשמעותו בסעיף 15 לפקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א - 1971, בחתימת העובד. הודעה דומה תועבר על ידי התאגיד לגבי כל עובד זר שיועסק על ידו במהלך השנה, אשר לגביו לא ניתנה הודעה כאמור. תצהיר בנוסח דומה יועבר על ידי התאגיד גם עבור כל עובד חדש שהגיע מחוץ לישראל לצורך עבודה בתאגיד תוך 14 יום מיום כניסתו לישראל.

9. פיקוח ובקרה

9.1. הנהלת חשבונות ודיווח למת"ש.

9.1.1. התאגיד יקיים מערכת הנהלת חשבונות נפרדת ייחודית להעסקת עובדים זרים בענף הבניין.

9.1.2. תתאפשר שקיפות מוחלטת של ספרי התאגיד בפני רשות האוכלוסין והגירה ומשרד הכלכלה וינתן לה ולגורמים המוסמכים מטעמה לעיין בכל עת בכל מסמך רלוונטי.

9.1.3. התאגיד המורשה ינהל את ספריו במערכת ממוחשבת, ויאפשר לפקחי רשות האוכלוסין והגירה או משרד הכלכלה מי מטעמה לצפות בה ו/או לקבל נתונים ממנה על פי דרישה.

9.1.4. בהתאם לסעיף 1'ט לחוק עובדים זרים ולתקנות על פיו, הוטל על מת"ש לבצע ביקורת על תשלומי השכר והתנאים של העובדים הזרים.

9.1.5. התאגיד המורשה, מעסיקו של העובד הזר, יעביר למת"ש מידי חודש במדיה מגנטית דין וחשבון. בדין וחשבון יפורטו פרטי התאגיד המורשה, פרטי המעסיק בפועל, פרטי העובד, השכר, ההפרשות לפיקדון, הניכויים והתנאים הסוציאליים, לרבות הניכויים מהתנאים הסוציאליים.

9.1.6. הדו"ח שיימסר למדור התשלומים ייערך לפי טופס שמפרסם אגף מת"ש ויועבר במדיה מגנטית למדור התשלומים כאמור עד ה- 30 לכל חודש, לגבי החודש שקדם לו. המדור יאשר לתאגיד את דבר המסירה. בהעדר אישור כאמור יחשב התאגיד כמי שלא מילא את חובתו.

9.1.7. האישור האמור לא יהווה ראיה לכך כי בתוכן הדו"ח התקיימו דרישות סעיף 1'ט לחוק עובדים זרים ולתקנות על פיו.


9.1.8. אישור רואה חשבון

אחת לשנה, עד ה- 31.3 בה או במועד אחר שיורה הממונה, ימציא התאגיד לאגף הלשכות והתאגידים, אישור של רואה חשבון המאמת את הדוחות הכספיים החודשיים שמסר במשך השנה שקדמה לה לגבי כל עובד זר, שהועסק על ידו וזאת בהתאם

9.4.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין והגירה
----------	-----------	-----------------------



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 25 מתוך 25
תאריך עדכון: 4.11.2013

תחום: מנהל	שירות למעסיקים ולעובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

להוראות סעיף 1ט לחוק עובדים זרים וסעיף 9 לחוק קבלני כוח אדם. אישור רואה החשבון יערך לפי הטופס שבבקשה או לפי טופס שיקבע הממונה.

9.1.9. ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה

בהתאם להוראות סעיף 25(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 חלה חובה לנהל פנקס שעות עבודה ומנוחה על כל מעביד לצורכי עסק, משלוח יד או שירות ציבורי. בנוסף, חייב התאגיד להחתיים את העובד מידי יום על שעות עבודתו בפנקס או לצרף אישור על יום חופשה או יום מחלה של העובד.

9.1.10. ניהול פנקס שכר

בהתאם לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 חלה חובה לנהל פנקס שכר על כל מעביד לצורכי עסק, משלוח יד או שירות ציבורי.

9.1.11. החזקת מסמכים נוספים

התאגיד יחזיק במשרדיו, בנוסף על חוזה העבודה ותרגומו והזכותון ותרגומו ואישורים על קבלת מסמכים אלו בידי העובד, גם את פוליסת הביטוח הרפואי שהסדיר לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים, את רישום מען מגוריו של העובד הזר וכן את פנקס השכר ופנקס שעות העבודה המתייחסים לשלושה חודשי ההעסקה השוטפים של כל עובד זה. הפנקסים האמורים יכול שיוחזקו בידי המעביד גם באמצעות מדיה מגנטית ובלבד שיהיה בידו עותק מהם החתום בחתימת העובד.

יודגש כי במקרה של עזיבת עובד חלה על התאגיד אותו עזב העובד חובה לשמור את מסמכי העסקת העובד במשך הזמן הנדרש על פי חוקי ההתיישנות האזרחיים וכן להציגם בפני גורמי החקירה המוסמכים על פי החוק ולפי דרישת רשות האוכלוסין וההגירה.

10. החוק וסעיפיו.

חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1995 ולחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991.

