מינהל שירות למעסיקים
ולעובדים זרים

אגף תאגידים ולשכות
פרטיות

מדינת ישראל
State of Israel

רשות האוכלוסין
וההגירה
Population and Immigration
Authority

נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2013

תוכן העניינים

פרק 1 - הקדמה.....
1.1. הסמכות
1.2. הרקע
פרק 2 - תנאים מקדמיים לקבלת רשיון והיתרים.....
2.1. התנאים שיחולו על התאגיד המבקש
2.2. התנאים שיחולו על מנכ"ל התאגיד, הבעלים, ונושאי המשרה
2.2.1.
פרק 3 - תהליך הגשה וטיפול בבקשות לרשיונות והיתרים לתאגידים.....
3.1. הגשת טופס הבקשה
3.2. ציון מספר ההיתרים המבוקשים
3.3. אופן ביצוע ההקצאה
פרק 4 - רישום העובדים הזרים בתאגיד.....
4.1. פנייה למדור התשלומים
4.2. הגשת עובד לרישום במת"ש
4.3. המצאת מסמכים נדרשים לצורך הרישום
4.4. סיום תהליך הרישום
פרק 5 - מעבר עובדים זרים מתאגיד מורשה לתאגיד מורשה אחר.....
5.1. מעבר בין שני תאגידים
5.2. מעבר בעקבות התפטרות עובד
5.3. נוהלי הסדרת רישום המעבר
5.4. שינויים אחרים בהעסקת העובד
פרק 6 - תנאים כלליים לתוקף הרשיונות וההיתרים.....
6.1. רשיון קבלן רשום
6.2. מקום העסקה ותחום העסקה
6.3. איסור העברת פעילות או חובות לקבלן משנה
6.4. איסור גביית שירותים בעבור העסקה
איסור תשלום שכר באמצעות מזון
6.5. איסור העסקה בפרוייקטים של גוף ציבורי
6.6. איסור נקיטה באמצעים לא חוקיים
6.7. העסקת העובד אצל המעסיקים בפועל
6.8. מעבר לעבודה אצל תאגיד אחר
18פנייה לממונה על זכויות עובדים זרים
6.9. מסגרת ההעסקה ותנאיה

6.10. חובות ואיסורים נוספים

פרק 7 - שכר העובדים הזרים ותנאי העסקתם.....
7.1. שכר העובדים ותנאי העסקתם
7.2. תשלום שכר מינימום, היקף המשרה ותנאי העבודה

פרק 8 - חובות מעסיקו בפועל של העובד הזר.....
8.1. האחריות ככלל - על התאגיד
8.2. הטלת האחריות על מעסיק בפועל

פרק 9 - אגרות, דמי היתר וערבויות.....
9.1. סוגי אגרות
9.2. החזרי אגרות

פרק 10 - הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל
10.1. חובת הפקדת הפיקדון על ידי התאגיד
10.2. הפקדת פיקדון יחסי
10.3. דרכי הפקדת הפיקדון
10.4. אופן תשלום הפיקדון לעובד ותנאיו

פרק 11 - פיקוח ובקרה.....
11.1. הנהלת חשבונות ודיווח למת"ש
11.2. אישור רואה חשבון
11.3. ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה
11.4. ניהול פנקס שכר
11.5. החזקת מסמכים נוספים

נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2013

פרק 1 - הקדמה

1.1. הסמכות

1.1.1. 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 הבנין לפי סעיף 10 לחוק קבלני כוח אדם לשנת 2013 (להלן -התאגידים), וכן להיתרים שינתנו לאותם תאגידים לפי סעיף 1יג לחוק עובדים זרים (להלן בנוהל זה ההיתר הניתן לתאגידים לפי חוק קבלני כוח אדם וההיתרים הניתנים לתאגידים לפי חוק עובדים זרים - ההיתרים) .

1.1.2. כך, הפרת אחד או יותר מתנאי נוהל זה מהווה הפרה של תנאי ההיתר של התאגידים, ועלולה לגרור אחריה הטלת קנס מינהלי או הגשת כתב אישום לפי אותם חוקים, וכן לביטול, התליה, סיוג או התניה של ההיתרים שניתנו לתאגידים לפי החוקים האמורים, כולם או חלקם.

1.1.3. הוראות הנוהל נקבעו כתנאים להיתרים של התאגידים כאמור לעיל, על ידי מר אמנון בן עמי, "הממונה" כהגדרתו בחוק עובדים זרים, אשר לו הואצלו גם סמכויות השר לעניין זה לפי חוק קבלני כוח אדם (להלן - הממונה), מתוקף סמכויותיו לפי החוקים.

1.1.4. מינהל שירות למעסיקים ועובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה - אגף תאגידים ולשכות פרטיות ואגף מת"ש - אחראים להפעלת הנוהל (להלן: "המינהל"), ומנהל המינהל 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 המינהל לתאגידים בשנים 2005-2012 מהווים גם הם חלק בלתי נפרד מנוהל זה ומחייבים את התאגידים גם בשנת 2013 כל עוד לא בוטלו, עודכנו או תוקנו בנוהל זה, או בחוזר או הוראה אחרת מטעם המינהל.

1.2. הרקע

1.2.1. ביום 15.8.04 קבלה הממשלה את החלטה מספר 2446, המאמצת את עקרונות דו"ח הצוות הבינמשרדי בראשות הגב' יעל אנדורן 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 התעשייה המסחר והתעסוקה ליישם ולהפעיל את השיטה החדשה, תוך הידברות עם שר האוצר ועם שרת הבינוי והשיכון. יצוין, כי העקרונות והשיקולים שבבסיס דו"ח הצוות הבינמשרדי מהווים חלק בלתי נפרד מנוהל זה.

1.2.2. החלטת הממשלה קבעה גם כי לצורך יישום המלצות הצוות הבינמשרדי 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.

1.2.3. במאי 2005 יצאה "שיטת התאגידים" לדרך, כאשר 43 תאגידים זכו לקבל רישיונות והיתרים לשמש כקבלני כוח אדם לשם העסקת עובדים זרים בענף הבניין לשנת 2005. בשנים 2006-2011 הוארכו/הוקצו הרישיונות וההיתרים של תאגידים אלו בהתאם לבקשות שהוגשו.

1.2.4. "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 רשיון ההעסקה, ובתוך כך לוודא שהעובד יועסק על פי הרשיון וההיתר שניתנו לשם פעולת התאגיד ובמסגרתם בלבד".

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

יודגש - נוהל זה הוא נוהל <u>מנחה בלבד</u>, והוא אינו כובל את שיקול הדעת של הרשויות המוסמכות. חלק מהנושאים המפורטים בנוהל 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.

1.3. **סייגים להעסקה ועקרונות בקשר לגיוס עובדים**:

1.3.1. יובהר כי נוהל זה ענינו אך ורק העסקת עובדים זרים בהתאם למכסות הרגילות של עובדים זרים לענף הבנין 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 הבנין, 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 יוסדר בהחלטות ממשלה, הנחיות ונהלים נפרדים ללא קשר או זיקה לתאגידי הבנין בעלי ההתרים 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 הבנין ולא לסוגי עובדים זרים שאינם נמנים על הקבוצות הנ"ל אף אם מועסקים בפועל בעבודות בנין.

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

1.3.3. בשנת 2012 החל יישום הסכם בילטראלי לגיוס עובדי בנין זרים בין ממשלת ישראל לממשלת ממשלת מולדובה, והחוזרים והוראות הביצוע שהוצאו בקשר ליישום ההסכם ימשיכו לחול ככול שלא יתוקנו או עודכנו על ידי הרשות במסגרת הסדר זה הובאו לישראל הן עובדים שכישוריהם נבדקו על ידי מסמכים תומכים, והן 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 יתכנו כי יגיעו עובדים זרים שכישוריהם יבדקו בדרכים סבירות אחרות כפי שיוסכם בין הרשויות של שתי המדינות. כן במהלך שנת 2013 צפויה תחילת יישום הסכם בילטראלי עם ממשלת מולדובה, בהסדר דומה להסדר מול ממשלת מולדובה, ופרטים על נהלי היישום יובאו לידיעת התאגידים באותה עת.

1.3.4. עובד שהובא לישראל על פי הסדר או הסכם בילטראלי כאמור לעיל, לגביו הוכח על פי פניה שהתקבלה במהלך חודש עבודתו הראשון בישראל כי אינו מתאים כלל לעבודה בגינה הגיע לישראל, רשאי התאגיד שהזמינו לבקש החזר האגרה השנתית ודמי ההיתר ששולמו בעניינו, והבקשה תידון בועדה בינמשרדית.

פרק 2 - תנאים מקדמיים להגשת בקשה להיתרים

ניתן להגיש בקשות להתרים לפי נוהל זה במועדים ועל פי הוראות ביצוע ובטפסים שיפורסמו על ידי המינהל 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 התרים בכל עת. כתנאי מקדמי לקבלת היתרים יתבקש התאגיד להוכיח כי התקיימו בו התנאים המקדמיים שנקבעו לכך בחוקים.

2.1. תנאי הסף החלים על התאגיד:

2.1.1. **<u>מטרות</u>** - 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 Sole Purpose Company (SPC), 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.

2.1.2. **תאריך הקמה:** -

התקיים לגבי המבקש אחד מאלו:

1. הוא בעל היתרים בתוקף להעסקת עובדים זרים בענף הבניין כקבלן כוח אדם לשנת 2011 (להלן בנוהל זה – תאגיד ממשיך).

2. הוא אינו תאגיד ממשיך כאמור בפסקה (1), והוא תאגיד חדש שלא היתה 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.

2.1.3. **<u>תחרותיות ועצמאיות</u>** - 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 להתרים 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 2.2.2 להלן, כפי שדווחו על ידי התאגיד ואושרו על ידי רשות האוכלוסין וההגירה . <u>אם יתברר בדיעבד כי אכן נעשו</u>

הסדרים כאלו, יבוטלו ההיתרים של התאגיד. יודגש, כי אחד מעקרונות היסוד של שיטת התאגידים היא מניעת תופעת של קרטליזציה שיש בה כדי לפגוע במאפייני השוק התחרותי בתחום העסקת העובדים הזרים בענף הבניין, ולכן יראו כל קשר בין תאגידים או עדות אחרת לתופעה כאמור, כהפרה חמורה של נוהל זה (ראה לעניין זה דו"ח ועדת אנדורן וכן החלטת בית הדין הארצי לעבודה ב-עב' 4/06, 5/06).

בנוהל זה -

"**תאגידים קשורים**" – בין היתר, תאגידים 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.

2.1.4. **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 2011 ובהתאם לנוהל זה.

2.1.5. **חוסן פיננסי** - התאגיד הציג עדות מהימנה לחוסן פיננסי כדלהלן:

א. אישור מבנק כמשמעותו בחוק בנקאות (רישוי), התשמ"א – 1981, או מחברת ביטוח מורשה, לפיו בעת הגשת הבקשה יש לתאגיד יכולת פיננסית המאפשרת לבנק או לחברת הביטוח להמציא ערבות בסכום השווה ל-6405 ₪ (או בסכום מעודכן אחר בהתאם להוראות העדכון שבסעיף 10 לחוק קבלני כוח אדם) לכל עובד אותו יבקש להעסיק, במכפלת מספר העובדים אותם בקש להעסיק בשנת 2012, או התחייבות של הבנק או חברת הביטוח המורשה להנפיק ערבות בנקאית בסכום כאמור אם התאגיד יעמוד בדרישות לקבלת ההיתרים.

ב. פירוט מקורות המימון הנדרש לצורך עמידה בהתחייבויות שתחולנה על התאגיד במידה שיקבל 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

ג. לגבי תאגיד חדש - תקציב שנתי מפורט לשנת הפעילות הראשונה.

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

2.2.1. **<u>ניסיון המנהל הכללי</u> -** המנהל הכללי של התאגיד הינו בעל <u>חמש שנות ניסיון לפחות</u> בתפקיד ניהולי בתאגיד, ותפקידו הניהולי באותן חמש שנים היה:

א. <u>אחראי על העסקת עובדים</u>: מתוכן במשך שנה אחת לפחות היה אחראי על העסקת 350 עובדים לפחות.

ב. לחילופין, אחראי על <u>השמה</u> 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.

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.

ג. הוא הצהיר כי ב-5 השנים שקדמו למועד הגשת הבקשה, הוא לא הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם – 1980.

2.2.2. **<u>חקירות ועבירות קודמות</u> -** המנהל הכללי, הבעלים וכן <u>כל נושא משרה בתאגיד</u>, 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, תיחשב 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.

2.2.3 **<u>הפעלת סמכויות על פי חוק</u> -** <u>בשלוש השנים שקדמו להגשת הבקשה</u> לא הפעיל השר או הממונה סמכות מן הסמכויות המפורטות 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.

2.2.4. **<u>פשיטת רגל/קנסות חלוטים</u>** - יובהר כי לא ינתן ולא יוארך היתר לתאגיד אם התקיים לגבי בעל מניות בתאגיד ומנהלו הכללי אחד מאלה:

א. הוא הוכרז פושט רגל או פסול דין, 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.

פרק 3 - תהליך הגשה וטיפול בבקשות להיתרים לתאגידים

3.1. הגשת טופס הבקשה

3.1.1. תאגיד המבקש היתרים לשנת 2013 ימלא בדייקנות ובמלואו את טופס הבקשה למתן היתרים לשמש כקבלן כוח אדם לשם העסקת עובדים זרים בענף הבניין לשנת 2013 (להלן – טופס הבקשה), המהווה 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.

3.1.2. <u>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</u>. בנוסף, על התאגיד לדווח <u>לרשות על כל סיום תפקיד של: המנהל הכללי או בעלי השליטה בתאגיד או כל נושא משרה בו</u>

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.

3.2. ציון מספר ההיתרים המבוקשים

עיקר עיסוקם של תאגידי הבנין היא בהעסקת עובדים זרים לענף הבנין השוהים כבר בישראל.

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

המספר מינימאלי של היתרים להעסקת עובדים זרים שיהיה על כל תאגיד לבקש לשנת 2013 יקבע בהמשך בהתאם לנתונים שיהיו בידי הרשות, ויפורסם באתר האינטרנט www.piba.gov.il בחוזר נפרד.

מספר ההיתרים המקסימאלי לתאגיד לא יעלה על 700. כפי שנקבע בשנים קודמות, לא יהא ניתן לשנות את מספר ההיתרים במהלך השנה והכל כפי שיפורט בחוזר המיוחד שיפורסם בהמשך על ידי הרשות בענין זה.

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

3.3. אופן ביצוע ההקצאה

3.3.1. 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 על סך **11,700** ₪

ב. אגרת בקשה לפי חוק עובדים זרים ע"ס **870** ₪ 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 על סך **6405** ₪ לכל עובד זר שהתאגיד ביקש היתרים להעסיקו, וזאת בהתאם לתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) התשנ"ו- 1996.

3.3.3. 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.

3.3.4. הממונה ינפיק לכל תאגיד כשיר אשר ביצע את כל התשלומים דלעיל במועד וכן המציא במועד את הערבות בהתאם לדרישה שקיבל, התרים לפי החוקים, בו יצוינו מספר העובדים הזרים אותם הוא רשאי להעסיק בשנת 2013.

3.3.5. ככלל, היתרים הניתנים לתאגידים לשנת 2013 בהתאם לנוהל זה ניתנים לצורך העסקת עובדים זרים הנמצאים כבר בישראל ולא תותר הבאתם של עובדים זרים מחו"ל על ידי התאגידים באופן פרטי לצורך מימוש ההיתרים, גם לא במסגרת "שיחלוף". יחד עם זאת בהתאם להחלטות ממשלה, מדינת ישראל פועלת להתקשר בהסכמים בילטראליים לגיוס עובדים זרים עם מדינות המוצא של עובדים זרים וככול שיכרתו הסכמים כאמור ובכפוף לאפשרויות המעשיות ליישם הסכמים אלו להבאת עובדים זרים עד למכסות המירביות שנקבעו באותן החלטות, תינתן הזדמנות לתאגידים המורשים להזמין ולהעסיק עובדים אלו בהתאם לנהלים ולהוראות הביצוע שיפורסמו.

פרק 4 - רישום העובדים הזרים בתאגיד

4.1. פנייה למדור התשלומים

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 תאגידים שהיו בעלי היתרים לשנת 2012 ואשר קיבלו היתרים לשנת 2013 לפי נוהל זה, ייחשבו עובדים זרים שהיו רשומים על שמם עד ליום 31/12/12 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 בשנת 2013 וכל עוד שולמו אגרה שנתית ודמי היתר בגין אותם עובדים במועד.

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.

4.2. הגשת עובד לרישום במת"ש

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 על שם העובד ממת"ש. האישור הזמני מאפשר 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.

תוספת: **<u>מתן אסמכתא על פניית עובד לרישום בתאגיד</u>**

עשרות עתירות מנהליות מוגשות על ידי עובדים זרים בעלי אשרת עבודה בענף הבניין בנוגע להסדרת מעמדם בישראל.

ברבות מן העתירות נטען כי העובד פנה להיקלט בתאגיד במסגרת תקופת המעבר כפי שנקבעה בנהלים, אולם לא היתה בידו כל אסמכתא המעידה על כך.

בנוסף, ברבות מן העתירות נטען כי לאחר פנייתו לרישום בתאגיד, לא עודכן העובד במשך תקופה ממושכת על ידי התאגיד בנוגע לסטטוס הטיפול ברישומו, כאשר השלכות מידע זה לגביו הינן הרות גורל.

יודגש כי טענות העותרים מגובות בתצהיר מטעמם ביחס לטענות העובדתיות הנטענות על ידם בעתירה, וזאת בהתאם לתקנות.

לאור האמור, ולצורך מעקב אחר הפניות שבנדון, על כל ההשלכות הנובעות מכך, **הוחלט כי החל מיום 1/4/2010, בכל פניית עובד לרישום בתאגיד תתועד בכתב באמצעות טופס מיוחד** ("אישור על פניית עובד לרישום בתאגיד"), . של רשות האוכלוסין וההגירה, על הטופס להיחתם על ידי נושא משרה רלוונטי בתאגיד ובחותמת התאגיד, ולהישמר במשרדי התאגיד. **בנוסף, יש למסור העתק מן הטופס לעובד, לאחר שהצהיר כי הבין את תוכנו.**

בטופס זה יצהיר נושא המשרה ויתחייב כדלקמן:

1. לתאגיד ישנם היתרי העסקה פנויים והוא מעוניין עקרונית להעסיק את העובד, זאת במידה והעובד כשיר לרישום בתאגיד בניין על פי הדין והנהלים.

2. התאגיד מתחייב להגיש את שם העובד לרישום במת"ש באמצעות הגשת "מנה" לא יאוחר מ- 5 ימי עבודה מיום פניית העובד לרישום בתאגיד.

3. התאגיד מתחייב לעדכן את העובד בכתב מיד עם קבלת תשובת מת״ש, או לחילופין, תוך 10 ימים מיום פניית העובד לרישום בתאגיד, לפי המוקדם, בנוגע לסטטוס רישומו בתאגיד.

4. התאגיד מתחייב לא להעסיק את העובד עד לקבלת אישור מת״ש לרישום העובד, אלא אם כן בידי התאגיד אישור זמני ממת״ש להעסקת העובד בהתאם לסעיף 4.2.1 לנוהל זה.

5. התאגיד מתחייב כי במידה ויתקבל אישור מת״ש לרישום העובד, ייחתם עם העובד חוזה העסקה בהתאם לדין ולנהלים ורישומו יושלם בהתאם לנהלים.

6. התאגיד מתחייב לתת לעובד העתק האישור ולוודא כי הבין את האמור בו.

רישום עובד ללא מתן אסמכתא כאמור תהווה הפרת נוהל זה.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. 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.

4.3. המצאת מסמכים נדרשים לצורך הרישום

קבלת בקשה לרישום העובד מותנית בהמצאת המסמכים הבאים:

4.3.1. **<u>חוזה עבודה</u> -** 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 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 עימו, 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.

4.3.2. **<u>ביטוח רפואי</u> -** 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 שבוטחו 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.

4.3.3. **<u>מגורים הולמים</u> -** על התאגיד לספק מגורים הולמים לעובדיו לפי סעיף 1ה לחוק עובדים זרים.

4.3.4. **<u>חשבון בנק בישראל</u> -** התאגיד יחתים 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 יפויי - כוח לפעול בו. חתימת המנכ"ל במכתב תאומת ותאושר על ידי עורך דין.

4.3.5. **<u>זכותון</u> -** 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 יתויק 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.

4.3.6. **<u>אחראי תלונות עובדים זרים</u> -** התאגיד ימסור לכל עובד הודעה כתובה בשפתו הכולל את שמו המלא ומספר הטלפון הנייד של עובד תושב ישראל של התאגיד המשמש כאחראי תלונות עובדים זרים העובדים הזרים (להלן – האחראי). העתק ההודעה על אחראי הנושא חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקי ההודעה לידיהם יתויק 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 העתק ההודעה בשפה שהוא מבין. חתימת המנכ"ל במכתב תאושר ותאומת על ידי עורך דין.
יודגש כי הבקשה לרישום לא תידון ללא צירוף כל המסמכים לעיל.

4.4. סיום תהליך הרישום

4.4.1. עובד ירשם על שם התאגיד רק לאחר שהוכח להנחת דעתו של אגף מת"ש כי התאגיד קיים לגביו את כל יתר תנאי ההעסקה בהתאם לפרק ב' בחוק עובדים זרים.

4.4.2. התאגיד ישלם אגרה שנתית בסך **6970** וכן דמי היתר שנתיים בסך **11,840** ₪ 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. **לפנים משורת הדין, החליט הממונה להתיר חלוקת תשלום האגרה השנתית ודמי ההיתר לתשלומים חודשיים וזאת במטרה להקל על התאגידים בתשלומיהם השוטפים. יחד עם זאת, לפי חוק עובדים זרים והתקנות, אגרה שנתית דומי היתר מהווה 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 לפרידה לתשלומים של אותם תשלומי חובה.**

פרק 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 לשנת 2013. 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 הבנין), 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 התמ"ת 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 - <u>ברישום מעבר עובד ברבעון</u>, 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.

<u>ברישום עובד בתאגיד שלא ברבעון</u> (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

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, 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 סיבה מוצדקת, חייב לצאת מישראל.

סעיפים 5.4.2 – 5.4.6 בוטלו.

5.4.7 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 ומהתקופה בה עזב, הכל בהתאם לקבוע בתקנות.

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

פרק 6 - תנאים כלליים לתוקף ההיתרים

6.1. רישיון קבלן רשום

התאגיד רשאי להעסיק את העובדים הזרים לפי היתרים שינתנו לו רק אצל קבלן בעל רישיון בתוקף בהתאם להוראות חוק רישום קבלנים לעבודות הנדסה בנאיות, 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.
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, <u>ואין הוא רשאי להעביר את פעילותו או חובותיו לפי החוקים והנוהל לקבלן משנה או לגורם שלישי אחר כלשהוא המתווך בינו ובין העובדים הזרים.</u> למען הסר ספק, ומבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל יובהר כי תאגיד <u>אינו רשאי</u> לבצע באמצעות מי שאינו עובד שלו, 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 ניוד 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 בסעיף 6.3.1 לעיל, 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. איסור נקיטה באמצעים לא חוקיים

חל על התאגיד איסור מוחלט לנקוט באמצעים לא חוקיים כלפי עובדים זרים, כגון: איומים, 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. לעניין 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. **לפירוט בענין זה ראה חוזר מנהל אגף מספר 19/08 מיום 10.8.08.**

6.8. העסקת העובד אצל המעסיקים בפועל

6.8.1. 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, ויופנה לאותו מקום עבודה.

6.8.2. 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.

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

6.8.4. 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.

6.8.5 **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.

6.9. מעבר לעבודה אצל תאגיד אחר

6.9.1. 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 הבנין), התשס״ו-2006 ובהתאם לאמור בפרק 5 לנוהל זה.

6.9.2. 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 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.

6.10. פנייה לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

6.10.1. על התאגיד להודיע לעובדים את דרכי התקשורת עם הממונה על זכויות העבודה של עובדים זרים במשרד התמ״ת (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.

6.10.2. 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.

6.11. מסגרת ההעסקה ותנאיה

6.11.1. 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.

6.11.2. 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 בסעיף 4.3.4 לנוהל זה.

6.11.3 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 <u>למסור לידי העובד</u> בתחילת עבודתו חוזה חתום בשפתו, זכותון בנוסח שפורסם באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה /הוכן על ידי הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת בשפתו ועיקר פוליסת ביטוח בשפתו וכן למסור לידיו, מידי חודש, תלושי שכר מפורטים והכל בהתאם לאמור בסעיף 4.3 וכן בפרק 7 להלן לנוהל זה.

6.11.4 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 בפרק 10 להלן. סכום זה הינו, בין היתר, על חשבון פנסיה ופיצויי פיטורין, ואין לנכותו ממשכורתו של העובד.

6.11.5 <u>במקרה בו התאגיד אינו יכול להעסיק את העובד בהתאם לאמור לעיל, עליו למסור על כך הודעה לעובד ולמת"ש בהתאם לחוק הודעה מוקדמת.</u> הדיווח יכלול את שם העובד, כתובתו ומספר טלפון שמסר לשם התקשרות איתו. יובהר כי במקרה זה יהיה העובד רשאי לעבור לעבוד בתאגיד אחר.

6.11.6 בוטל.

6.11.7 בוטל.

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

6.12. חובות ואיסורים נוספים

6.12.1 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.

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

6.12.3 **<u>אחראי תלונות העובדים הזרים</u> -** 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.

6.12.4 על התאגיד ועובדיו לשתף פעולה עם מפקחי משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה ו/או רשות האוכלוסין וההגירה, בכל עת, בקשר למילוי תנאי הנוהל והחוקים, בין בביקורות הנערכות במקום ההעסקה של העובדים הזרים, בין במסירת כל מסמך שיידרש על ידם ובין בהתייצבות לחקירה במידה ותידרש.

6.12.5 **הפרת תנאי מהתנאים המפורטים לעיל עלולה להביא להטלת קנס מינהלי או הגשת כתב אישום 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.**

פרק 7 - שכר העובדים הזרים ותנאי העסקתם

7.1. שכר העובדים ותנאי העסקתם

7.1.1 התאגיד חייב בתשלום שכרם של העובדים הזרים ובמתן כל התנאים להם זכאים העובדים לפי הדין והנוהל.

7.1.2 התאגיד יהא אחראי לתשלום כל האגרות וההיטלים החלים לפי הדין והנוהל בגין העסקת עובדים זרים.

7.1.3 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').

7.2. תשלום שכר מינימום, היקף המשרה ותנאי העבודה

7.2.1 שכר המינימום לעובד הזר 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- 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 (תוקף הוראה זו: החל מיום 1.1.07).

7.2.2. **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.

7.2.3. 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.

7.2.4. התאגיד המורשה חייב במתן תנאי עבודה בהתאם לפרק ב' בחוק עובדים זרים "תנאים להעסקה", ובכלל זה:

אישור רפואי - סעיף 1ב.
חוזה עבודה - סעיף 1ג.
ביטוח רפואי - סעיף 1ד.
מגורים הולמים - סעיף 1ה.
החזקת מסמכים - סעיף 1ו.
קרן לעובדים זרים - סעיף 1יא.
מסירה לעובד פירוט שכר העבודה ששולם לו והניכויים משכרו בעברית ובאנגלית – סעיף 2 (ב)(7).

7.2.5. **<u>מגורים הולמים והוצאות נלוות:</u>**

א. 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, כמפורט להלן:

טור א'	**טור ב'**
<u>אזור מגורים</u>	**<u>סכום בשקלים חדשים</u>**
	(מעודכן לשנת 2012)
ירושלים	**368.33** ₪
תל-אביב	**419.13** ₪
חיפה	**279.46** ₪
מרכז	**279.46** ₪
דרום	**248.42** ₪
צפון	**228.595** ₪

ב. 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.

ג. 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 מירבי של **89.34** ₪ (מעודכן לשנת 2012).

7.2.6. **ביטוח רפואי**:

א. 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.

ב. התאגיד יהיה רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד כהחזר הוצאות לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים ובהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים 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 מ - **120.65** ₪ (מעודכן לשנת2012).

7.2.7. הסכומים האמורים בסעיפים 7.2.5 ו- 7.2.6 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.

7.2.8. 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.

7.2.9 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).

7.2.10 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(6)(ה) לחוק הגנת השכר.

7.3 אין באמור בפרק זה לגרוע מהוראות ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים החלים על הצדדים.

פרק 8 - חובות מעסיקו בפועל של העובד הזר

8.1. 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.

8.2. 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 1ז1 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:

8.2.1. העובד הזר דרש בכתב מהתאגיד המורשה למלא חובה שלא קוימה 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.

8.2.2. 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.

8.2.3. 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.

8.2.4 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 הבנין 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, ההגירה ומעברי הגבול, 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.

פרק 9 - אגרות, דמי היתר וערבויות

9.1. סוגי אגרות

9.1.1. להלן סוגי האגרות השונים שייגבו מהתאגידים (מעודכן לשנת 2012):

אגרת רישיון לרישום התאגיד (סעיף 10 (ג) לחוק קבלני כוח אדם) **11,700** ₪
התשלום יתבצע מיד לאחר ההודעה לתאגיד על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים.

אגרת בקשה שנתית עבור כל עובד (סעיף 1י לחוק עובדים זרים) **870 ש"ח**
התשלום יתבצע מיד לאחר ההודעה לתאגיד על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים.
(555 ש"ח X מספר עובדים שהתאגיד בקש להעסיקם).

דמי היתר שנתיים עבור כל עובד (סעיף 1י1 לחוק עובדים זרים) **11,840** ₪
התשלום יתבצע בעת רישום העובדים על שם התאגיד לאחר קבלת הודעה על ההקצאה.

אגרה שנתית עבור כל עובד (סעיף 1י לחוק עובדים זרים) **6970** ₪
התשלום יתבצע בעת רישום העובדים על שם התאגיד לאחר קבלת ההודעה על ההקצאה.

ערבות לכל עובד (בלתי מוגבלת) **6405** ₪
(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.
(**6405** ₪ X מספר עובדים שהתאגיד ביקש רישיון והיתרים להעסיקם).
תוקף הערבות הינו לתקופה של שנה וחצי מיום תחילת תוקפו.

9.1.2. <u>סכומי האגרות ודמי ההיתר</u> מתעדכנים ביום 1 בינואר של כל שנה בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן שפורסם ב-15 לאוקטובר של אותה שנה לעומת המדד שפורסם ב-15 לאוקטובר של השנה שלפניה.
<u>סכום הערבות</u> מתעדכן ביום 1 ינואר של כל שנה בהתאם לשיעור עליית השכר הממוצע כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי.

9.1.3. 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.

9.1.4 לא הועבר תשלום בגין אגרה שנתית או דמי היתר תוך 5 ימים מהתאריכים הקבועים לעיל, הממונה רשאי, בין היתר, ובאופן מיידי, שלא להתיר לתאגיד ביצוע פעילות שוטפת במדור

התשלומים ובכלל זה מניעת רישום עובדים חדשים וזאת בנוסף לכל הגבלה או סנקציה אחרת בגין הפרה זו.

9.2. החזרי אגרות – בכפוף לקבוע בתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד-2004, תקנות עובדים זרים, (דמי היתר) התשס"ו-2006

9.2.1. החזר אגרת היתר לרישום התאגיד ---------- אין החזר

החזר אגרת בקשה שנתית לכל עובד ---------- אין החזר

9.2.2. **<u>החזר דמי היתר שנתיים ואגרה שנתית</u>**

הוראות פרק זה נקבעו בכפוף לפרק ג' "חיוביו של מעביד כלפי הרשויות" סעיף 1י (א1), 1י1, 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.

<u>הרקע</u>

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 הקלנדארית מלאה ומשולמים בפריסת תשלומים חודשית המשולמת ע"י התאגיד בתחילת כל חודש.

9.2.3. <u>החזר אגרה שנתית</u>

יציאה מישראל לצמיתות - תאגיד אשר שילם את האגרה השנתית בגין עובד זר, שפג תוקף האשרה ורישיון השהייה שברשותו במהלך ששת החודשים הראשונים של השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי **מיום יציאתו של העובד מישראל בפועל** ועבור התקופה בה לא שהה העובד בישראל (פרק ג', סעיף 1י (ג3) 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.

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 1י (ג3) לחוק, סעיף 6 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

סכום ההחזר יחושב לפי גובה אגרה שנתית רגילה כפול מספר ימי האשרה 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 האשרה (פרק ג', סעיף 1י (ג3) לחוק, סעיף 7 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

9.2.4. 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 1י1 (ה2) 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.

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 1י1 (ה2) לחוק, סעיף 4 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו 2006).

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 1י1 (ה2) לחוק, סעיף 5 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו 2006).

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.

פרק 10 - הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל

<u>הוראות פרק זה כפופות לתקנות סופיות שיותקנו לעניין זה .</u>

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. דרכי הפקדת הפיקדון

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

10.3.2. לא הועבר הפיקדון עד היום ה - 15 לחודש שלאחר החודש שעבורו יש להפקיד את הפיקדון, הממונה רשאי, בין היתר, ובאופן מיידי, 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.

10.3.3. התאגיד יעביר לבנק דו"ח **במדיה מגנטית**, ובו פרטי התאגיד, פרטי העובד, הסכום וכו' כפי שהוגדרו במבנה הקובץ בחוזר שפרסם הממונה.

10.4. אופן תשלום הפיקדון לעובד ותנאיו

10.4.1. עובד זר המבקש לעזוב את ישראל זכאי לקבל את הכספים שנצברו על שמו בפיקדון, בניכוי **מס הכנסה** בשיעור של 15%.

10.4.2. העובד עצמו או התאגיד המורשה על שמו הוא רשום, יגיש בקשה למדור התשלומים לשחרור הכספים שנצברו על שם העובד בפיקדון.

10.4.3. מדור התשלומים יבחן את הבקשה, ובמידה ויאשר אותה, יעביר הודעה על כך לבנק אצלו מופקד הפיקדון, לעובד, ולתאגיד המורשה שעל שמו הוא רשום.

10.4.4. התשלום 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.

10.4.5. 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 לבנין 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.

10.4.6. על 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.

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

10.4.8. **<u>חשבון בנק להעברת כספי פיקדון במקרה של פטירת עובד</u> -** על התאגיד להעביר למת״ש עד ליום 28/2/2013, לגבי כל עובד המועסק אצלו, פרטים מדויקים ומעודכנים של חשבון בנק המתנהל מחוץ לישראל, אליו מבקש העובד להעביר את כספי הפיקדון לפי סעיף 1יא 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.

פרק 11 - פיקוח ובקרה

11.1. הנהלת חשבונות ודיווח למת״ש

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

11.1.2. תתאפשר שקיפות מוחלטת של ספרי התאגיד בפני רשות האוכלוסין וההגירה ומשרד התמ"ת ויינתן לה ולגורמים המוסמכים מטעמה לעיין בכל עת בכל מסמך רלוונטי.

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

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

11.1.5. התאגיד המורשה, מעסיקו של העובד הזר, יעביר למת"ש <u>מידי חודש</u> 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.

11.1.6. 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.

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

11.2. אישור רואה חשבון

אחת לשנה, עד ה- 31.3 בה או במועד אחר שיורה הממונה, ימציא התאגיד למדור התשלומים אישור של רואה חשבון המאמת את הדוחות הכספיים החודשיים שמסר במשך השנה שקדמה לה לגבי כל עובד זר, שהועסק על ידו וזאת בהתאם להוראות סעיף 1ט לחוק עובדים זרים וסעיף 9 לחוק קבלני כוח אדם. אישור רואה החשבון יערך לפי הטופס שבבקשה או לפי טופס שיקבע הממונה.

11.3. 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

להחתים את העובד מידי יום על שעות עבודתו בפנקס או לצרף אישור על יום חופשה או יום מחלה של העובד.

11.4. 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.

11.5. 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.

סוף