תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף העתיקות

א. רקע

א.1. נוהל זה מפרט את התנאים המיוחדים החלים לעניין העסקתם בישראל של עובדים זרים בענף העתיקות בהשמה בפועל אצל רשות העתיקות, בעבודות חפירה, שימור ועבודות שאינן "רטובות".

א.2. בהחלטת ממשלה 1752 מיום 15.5.24 בעניין "ייעול ושיפור הפיקוח והאכיפה על העסקה של עובדים זרים ותיקון החלטות ממשלה" מונתה ועדת מנכ"לים בראשות מנכ"ל משרד ראש הממשלה (להלן: "ועדת מנכ"לים") המוסמכת לקבוע מכסות עובדים זרים לענפי המשק. ביום 21.07.2024 התקבלה החלטת ועדת מנכ"לים להקצות מכסה של עד 500 עובדים זרים לענף העתיקות (כענף משנה של ענף הבניין).

א.3. נוהל זה נקבע על ידי מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה, מתוקף סמכויות שר הפנים שהואצלו לו לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: "**החוק**"), לפי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "**חוק עובדים זרים**") ולפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952 (להלן: "**חוק הכניסה לישראל**"). האמור בנוהל זה נועד להוסיף על הוראות הקבועות בנוהל תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם (להלן: "נוהל תאגידים"), ואינו גורע מהוראותיו.

א.4. נוהל זה חל רק על קבלני כוח אדם בעלי היתר בתוקף להעסקת עובדים זרים בענף הבניין, שניתן לפי חוק קבלני כוח אדם, חוק עובדים זרים והוראות נוהל תאגידים (להלן: "תאגידים").

א.5. מנכ"ל הרשות רשאי בכל עת להורות על תיקון נוהל זה או על עדכונו או על שינויו, וכן להוסיף תנאים בכל עת, כמו גם לקבוע הנחיות מיוחדות לגבי סוגי עובדים זרים, הכל בהתאם לנסיבות, לצרכים ולשיקול דעתו.

א.6. למען הסר ספק, יודגש כי כניסתם, שהייתם ועבודתם של עובדים זרים מהווים נושא הנתון לשינויים והמושפעים מאירועים ושיקולים שונים, ובין היתר מדיניותה של הממשלה, מצב חירום לאומי, מגפות, מלחמות, הצורך בהסכמה של העובדים ושל המעסיקים בכל הקשור לעבודה בישראל ו/או להמשך עבודה כאמור, כמו גם לקיומו של משא ומתן מורכב בין מדינות ולמפגש רצונות בין המדינות באשר להסדרת הגעתם של עובדים זרים באמצעות הסכמים בילטראליים ובאופן התואם את הדין ואת המדיניות בישראל להסדרת הגעת עובדים תוך צמצום תופעת גביית דמי תיווך ומניעת סחר בבני אדם וכיוצא בזה, ואין באמור בנוהל זה משום הבטחה או התחייבות לאדם או לגוף כלשהו לגבי שהייתם, כניסתם לישראל או עבודתם של מספר מסוים של עובדים זרים בתקופה או בתקופות מסוימות.

א.7. יובהר כי אין באמור בנוהל זה כדי לחייב את רשויות המדינה להתיר את כניסתם, שהייתם או העסקתם של עובדים זרים, כולם או חלקם, לפי נוהל זה. הממשלה וכל רשות מרשויות המדינה

תהיינה רשאיות בהתאם לסמכויותיהן ושיקוליהן שלא להתיר כניסה, שהייה או העסקה של עובדים זרים לענף העתיקות, וכל שינוי בתנאיו של היתר הניתן לפי נוהל זה לא יהווה עילה לתביעה או פיצוי כלשהו מאת המדינה או רשות מרשויותיה.

א.8. בנוהל זה:

א.8.א. רשות העתיקות – רשות העתיקות אשר הוקמה מכוח חוק רשות העתיקות, תשמ"ט-1989 (להלן: "רשות העתיקות").

א.8.ב. עובד זר בענף העתיקות – עובד זר שקיבל רישיון עבודה מסוג ב/1 לענף העתיקות ויוכל לעסוק בעבודות חפירה, עבודות שימור ועבודות שאינן "רטובות".

ב. <u>אופן הגשת הבקשה להיתר</u>

ב.1. לצורך העסקת עובד זר בענף העתיקות אצל רשות העתיקות, על תאגיד (בעל היתר להעסקת עובדים זרים בענף הבניין) לפנות לרשות בבקשה לפי סעיף 4.2.4 לנוהל תאגידים, לצורך קבלת היתר העסקה ייעודי לענף עתיקות, וכל ההוראות המפורטות הסעיף זה חלות גם על בקשות לקבלת היתר להעסקת עובדים זרים בענף העתיקות לרבות הפקדת ערבות. רק תאגיד בעל היתרים לענף עתיקות יוכל להעסיק עובדים זרים אצל רשות העתיקות.

ב.2. אגרת בקשה - לצורך קבלת היתר לענף עתיקות, תשולם בהתאם לסכום הקבוע לענף העתיקות בתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד - 2004.

ב.3. אגרה שנתית - לצורך קבלת היתר לענף עתיקות, תשולם בהתאם לסכום הקבוע לענף העתיקות בתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד - 2004.

ב.4. דמי היתר - בהתאם לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו – 2006, תאגיד המעסיק עובדי עתיקות יהא פטור מתשלום דמי היתר.

ב.5. יובהר, כי לא תותר הקטנה של מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים במהלך שנת ההיתר.

ג. <u>הגשת בקשות להזמנתם של עובדים זרים מחו"ל לעבודה בענף העתיקות</u>

ג.1. ישראל חתמה עם מדינות שונות על הסכם בילטראלי ועל הסדר יישום להבאתם המפוקחת והמיודעת של עובדים זרים לעבודה בענף הבניין בישראל, באמצעות רשות האוכלוסין וההגירה הישראלי והגוף המיישם בחו"ל.

ג.2. במסגרת ההסכם הבילטראלי ניתן להביא לעבודה בישראל עובדים זרים שאינם חולים באחת או יותר מן המחלות הקבועות בתוספת לחוק עובדים זרים, שאין להם עבר פלילי, שלא עבדו בעבר

בישראל ושאין להם בני משפחה מדרגה ראשונה בישראל (הורים, ילדים ובני זוג, למעט אחים) ואין מניעה אחרת להתרת כניסתם לישראל והעסקתם בישראל.

ג.3. על מנת למנוע גביית כספים או עמלות שלא כדין מהעובדים הזרים, יפעלו המדינות לפרסם לציבור במדינת המוצא את תנאי הסף למועמדים ואת הסכומים המותרים לגבייה. כמו כן יופעל מוקד טלפוני בישראל לתלונות ולפניות העובדים, וייבחרו לכל היותר 75% מהמועמדים שנמצאו עומדים בתנאי הסף. כמו כן במסגרת ההסכם הבילטראלי, העובדים יקבלו מידע בשפתם אודות חובותיהם וזכויותיהם בישראל.

ג.4. לאחר סיום ההכנות הנדרשות ליישום ההסכם, או בסמוך לכך, ובהתאם למספר העובדים הזרים שהוסכם להזמין מכל מדינה עימה נחתם הסכם, ובכפוף למכסות הממשלתיות התקפות לעובדים זרים בענף הבניין – ענף משנה עתיקות, ולתנאים הקבועים בהחלטות הממשלה, תפעל הרשות להודיע על מועדים להגשת בקשות להקצאת היתרים בהתאם לנוהל זה, לגבי מספר העובדים הזרים שיובאו.

ג.5. במקביל, במועד שיתואם בין ישראל למדינת המוצא, יפרסם הגוף המיישם בחו"ל, פרטים אודות האפשרות לעבוד בישראל, באמצעות רשויות המדינה בלבד, אופן הגשת המועמדות ובחירת העובדים, לרבות בחירה רנדומאלית מטעם ישראל של 75% לכל היותר מקרב המועמדים שיעמדו בתנאי הסף, וכן תנאי ההעסקה בישראל, חובות וזכויות העובדים בישראל, האיסור לגבות סכומי עמלות או הוצאות אסורים מהמועמדים וכו'. המועמדים יגישו מועמדות למשרות הפנויות בישראל ישירות לגוף המיישם בחו"ל במדינת מוצאם, ומדינה זו וישראל יפעלו להקמת מאגר של מועמדים שעמדו בתנאי הסף לפי ההסכם לאחר הבחירות הרנדומאליות.

ג.6. תנאי הסף למועמדים:

ג.6.א. גברים בני 21- 45 שנים לפחות.

ג.6.ב. בעלי אזרחות ודרכון מארץ המוצא.

ג.6.ג. מעולם לא עבדו בישראל בעבר.

ג.6.ד. אין להם הורים, בן זוג או ילדים העובדים או מתגוררים כרגע בישראל.

ג.6.ה. בעלי תעודת עבר פלילי נקי.

ג.6.ו. בריאים פיזית ונפשית, אינם סובלים ממחלות או ממצבים רפואיים כרוניים, כולל (אך לא רק) שחפת, דלקת כבד, עגבת, זיבה ואיידס; ומסוגלים מבחינה גופנית לעבודה בענף העתיקות.

ג.6.ז. בעלי ידע בסיסי בשפה האנגלית.

ג.7. הרשות תערוך הגרלה בין המועמדים שעמדו בתנאי הסף והם יופנו על ידי המשרד הגוף המיישם בחו"ל לביצוע בדיקה רפואית ובדיקת היעדר רישום פלילי.

ג.8. הגוף המיישם יעדכן את היחידה ליישום הסכמים בילטראליים שבאגף הסכמים בילטרליים ברשות (להלן: "יה"ב") לגבי תוצאות הבדיקות הרפואיות והרקע הפלילי של המועמדים.

ג.9. חל איסור חמור על תאגיד שקיבל היתרים או מי מטעמו ליצור קשר ישיר או עקיף, שלא באמצעות הרשות, עם מועמדים זרים לעבודה בישראל בענף העתיקות או עם העובדים הזרים שיובאו לישראל בהתאם להסכם הבילטראלי טרם הגעתם לישראל.

ג.10. כל תאגיד יהא רשאי להגיש ליחידת יה"ב באמצעות דוא"ל yahav-bin@piba.gov.il בקשה בכתב להזמנת עובדים זרים מתוך המאגר שהוקם על ידי שתי המדינות כמפורט לעיל, לפי מכסת ההיתרים הפנויה שבידו.

ג.11. תאגיד לא יהא רשאי לבטל הזמנה של עובד זר מחו"ל שהגיש ליחידת יה"ב.

ג.12. יה"ב תשבץ לכל תאגיד, באופן רנדומאלי, עובדים זרים מתוך המאגר שהוקם לפי ההסכם בין המדינות, ותעביר לתאגיד בדוא"ל את רשימת העובדים ששובצו לתאגיד.

ג.13. עבור כל מועמד, ימלא התאגיד בחוזה ההעסקה את כלל הפרטים הנדרשים ויחזיר אותם כשהוא חתום על ידי נציג מורשה מטעמו בתוך 4 ימי עבודה אל יחידת יה"ב באמצעות דוא"ל: yahav-bin-hozim@piba.gov.il לאחר קבלת החוזה המלא והחתום, יחידת יה"ב תעבירו לגוף המיישם בחו"ל.

ג.14. תוכן חוזה ההעסקה יוצג ויוסבר למועמדים באמצעות הגוף המיישם בחו"ל ואם הם מסכימים להצעת העבודה הם יתבקשו לחתום על חוזה ההעסקה, ועל טופס כתב התחייבות, בו יתחייבו למלא אחר תנאי רישיון העבודה שיקבלו לצורך עבודה בישראל, וכן יאשרו ויתור על סודיות מידע אשר יועבר במסגרת ההסכם על ידי הגוף המיישם בחו"ל ליחידת יה"ב.

ג.15. התאגיד אשר מבקש להעסיקו יידרש לשלם אגרה שנתית ואגרת רישיון בגינו, באמצעות אתר התשלומים הממשלתי בתוך 48 שעות.

ג.16. לאחר תשלום האגרות, יה"ב תשלח לנציגות ישראל במדינת המוצא אישור למתן אשרת כניסה לישראל בכפוף לעמידת המועמד בבדיקות הנציגות.

ג.17. כאשר מועמד ששובץ אינו מסכים להצעת העבודה, או שאינו עומד בבדיקות הרפואיות הנדרשות, או שאינו עומד בתנאים לקבלת אשרה ורישיון לעבודה בישראל, או יבטל את הגעתו מכל סיבה שהיא, יה"ב תודיע על כך לתאגיד, ותפעל במידת האפשר לשיבוץ מועמד חלופי, אשר לגביו יחולו ההוראות וההליכים המפורטים לעיל.

ג.18. יה"ב תודיע לתאגיד לגבי המועדים הצפויים להגעת עובדיו לישראל, והוא יתבקש לשלוח נציג מטעמו, שהנו עובד ישראלי של התאגיד, אשר פרטיו יימסרו ליה"ב מבעוד מועד, על מנת שיפגוש את העובדים בנתב"ג, ימסור לעובדים חוזה עם חתימה מקורית, ויעביר את העובדים ישירות למגוריהם או לתאגיד.

ג.19. בעת הגעתו לישראל, יונפק לכל עובד זר רישיון עבודה מסוג ב/1 לענף העתיקות, בתוקף לשנה.

ג.20. יודגש כי מידע אודות העסקת העובדים הזרים בישראל, ובכלל זה לגבי מועדי הגעת העובדים לישראל, עבודתם בענף עתיקות ובכלל זה מספרי טלפון וכתובות רלוונטיים, ושינויים בהם, יועבר באופן שוטף על ידי האגף להסכמים בילטראליים ברשות לגוף המיישם בחו"ל והגשת בקשה להיתר לפי נוהל זה מהווה הסכמה מצד התאגיד לכך שמידע כאמור יועבר על ידי הרשות לגוף המיישם ככל שנדרש לדעתה ליישום ההסכם.

ג.21. לאחר הגעתם של העובדים, על התאגיד להעביר לעובדים את פוליסת הביטוח הרפואי באנגלית, ובכלל זה כרטיס עם מידע באנגלית ומספר טלפון לפניות העובד למרפאות מטעם חברת הביטוח במקרה הצורך. כמו כן על התאגיד להעביר לכל עובד את מספר הטלפון הנייד של אחראי תלונות העובדים הזרים מטעמו.

ג.22. התאגיד ימסור לכל עובד זר זכותון בשפתו בנוסח המעודכן ביותר המפורסם באתר האינטרנט של הרשות: זכותון לעובד הזר. העתק מהזכותון עם חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו את הזכותונים לידיהם, יישמר על ידי התאגיד ויהיה זמין לביקורת.

ג.23. על התאגיד ליידע את העובדים הזרים על דרכי התקשורת עם המרכז לפניות עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "מרכז הפניות") כמפורט באתר האינטרנט של הרשות: מרכז לפניות עובדים זרים, ועם הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה (להלן: "הממונה על הזכויות") כמפורט באתר האינטרנט של משרד העבודה: הממונה על זכויות עובדים זרים, כך שדרכי התקשורת עם מרכז הפניות ועם הממונה על הזכויות יופיעו בשפה שהעובד מבין, בכל תלוש משכורת שיימסר לעובד על ידי התאגיד וכן בכרזה בגודל גיליון שתיתלה בכל חדר בו לנים העובדים. יודגש כי על רשות העתיקות להימנע מנקיטת צעדים שלא יאפשרו לעובדים לפנות לממונה על הזכויות ולמרכז הפניות בכל עת.

ג.24. יחידת יה"ב רשאית לדחות בקשת תאגיד להזמנת עובד זר מחו"ל אם תמצא כי לא מולאו כל התנאים הנדרשים, וכן לבקש השלמות בכתב לצורך הטיפול בבקשת התאגיד כאמור. במקרה של דחיית הבקשה, יחידת יה"ב תודיע על כך בכתב לתאגיד ותציין את סיבת הדחייה.

ג.25. יודגש כי אין לתאגיד זכות קנויה להזמין עובד זר מחו"ל וכי הרשות רשאית לעכב מתן החלטה ו/או לסרב לבקשה להזמנת עובד זר מחו"ל כאשר קיימות ראיות לכאורה לביצוע הפרות מצד התאגיד

של החוקים ו/או הנהלים הרלוונטיים, ובכלל זה ראיה לכאורה להפרות של חוקי עבודה או של הוראות נוהל זה, באופן המעלה חשש לפגיעה בעובדים הזרים המוזמנים, או הפרת כתב ההתחייבות שנתן המעסיק במסגרת נוהל זה, ובין היתר ראיות לפיהן המעסיק מצוי בהליכי פירוק או כינוס, או בהליכים פליליים או בהליך שימוע תלוי ועומד לצורך קבלת החלטה לפי סעיף 1ט1 לחוק עובדים זרים, או כאשר המעסיק אינו עומד בתנאים לתוקפו או להארכת תוקפו של ההיתר שבידו.

ג.26. לאחר שיגיעו מחו"ל לישראל באמצעות יחידת יה"ב מספר עובדים זרים התואם את המכסה המירבית התקפה שנקבעה לעובדים זרים לענף העתיקות, ו/או לאחר שיגיעו כל העובדים הזרים שהוזמנו בפעימה אחת ממדינה עימה התקשרה ישראל בהסכם בילטראלי, לא תותר הזמנת עובדים זרים נוספים לענף העתיקות מחו"ל והתאגידים יוכלו להעסיק רק עובדים זרים השוהים בישראל.

ד. <u>הפסקת העסקה</u>

ד.1. במקרה בו התאגיד מעוניין להפסיק להעסיק עובד זר, עליו למסור על כך הודעה לעובד בהתאם לדין.

ד.2. כמו כן, עליו לדווח אגף הבניין במינהל עובדים זרים בהתאם לנהלי הרשות בדבר כל שינוי שחל בהעסקת העובד הזר, ובכלל זה על נטישה, פיטורין, ביטול רישום וכיו"ב. הדיווח יכלול את שם העובד הזר, כתובתו ומספר טלפון שמסר לשם התקשרות אתו.

ד.3. ככלל, רישיון מסוג ב/1 בענף העתיקות מאפשר לעבוד בענף העתיקות בלבד, אצל תאגיד מורשה בעל היתר העסקה בענף העתיקות, ובהשמה בפועל אצל רשות העתיקות בעבודת חפירה, עבודת שימור או עבודות שאינן "רטובות", ואינו מאפשר לעבוד בענפים אחרים או בעבודה אחרת, לרבות בימי מנוחה או בהפסקות מהעבודה. עם זאת, מאחר שאין עוד מעסיק או חברה אחרת העובדת בישראל בתחום העתיקות, במקרים הבאים עובד זר בעל רישיון ב/1 בענף העתיקות יהיה רשאי לעבור לעבוד אצל תאגיד בעל היתר להעסקת עובדים זרים בענף תשתיות תחבורה:

ד.3.א. בתחילת רבעון ובכפוף לאישור רישומו על ידי עובד מינהל עובדים זרים.

ד.3.ב. במהלך רבעון, אם מצא הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה כי העובד הזר פוטר על ידי רשות העתיקות או שהתקיימו לגביו נסיבות מיוחדות הקשורות בהפרה של דיני עבודה המצדיקות את המעבר שלו גם במהלך הרבעון, ובלבד שהרישום יעשה ב-1 לחודש.

ה. <u>תנאים כלליים</u>

ה.1. תאגיד בעל היתר ייעודי להעסקת עובדים זרים בענף העתיקות יהא רשאי להעסיק את העובדים הזרים רק אצל רשות העתיקות ורק בעבודת חפירה, עבודת שימור או עבודות שאינן "רטובות".

העסקת העובדים הזרים אצל מעסיק אחר או בביצוע עבודות אחרות, מהווה הפרה של תנאי ההיתר אשר בגינה יהא התאגיד צפוי לנקיטה בהליכי אכיפה מינהלית ו/או פלילית.

ה.2. על התאגיד לדאוג להסדרת תוקף הרישיונות של העובדים הזרים במשך כל תקופת העבודה המותרת, בהתאם לנהלים. העסקת עובד זר ללא רישיון עבודה ב/1 בתוקף מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר ושל חוק עובדים זרים.

ה.3. משפט העבודה המגן החל בישראל, ובכלל זה הוראות ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הרלוונטיים ודיני הבטיחות בעבודה, חלים גם על העסקת העובדים הזרים המועסקים על פי ההיתר, ומחובתו של התאגיד להעסיקם בהתאם למשפט העבודה, בנוסף על חובותיו לפי חוק עובדים זרים. לפיכך, אי תשלום שכר מינימום לפחות בגין עבודת העובד הזר או שכר מינימום ענפי (לפי הגבוה מבניהם), אי תשלום תנאי העסקה נלווים בהתאם להוראות הדין, ההסכם הקיבוצי וצווי ההרחבה הרלוונטיים, אי תשלום כדין בגין עבודה בשעות נוספות, אי ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה כדין, הפרת דיני הבטיחות בעבודה וכיו"ב, מהווה הפרה של תנאי ההיתר ועבירה על חוק עובדים זרים.

ה.4. על התאגיד לשלם את שכר העובדים הזרים ישירות לחשבון בנק על שם העובד בלבד, המתנהל בבנק שקיבל רישיון לפי חוק הבנקאות (רישוי), תשמ"א-1981, ואשר אין לתאגיד או לגורם שלישי (למעט בן/ת זוג של העובד) או למי מטעמם כל הרשאה או זכות בו.

ה.5. 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.

ה.6. העובדים יועסקו במשרה מלאה (42 שעות בשבוע). לא תתאפשר העסקת עובד זר במשרה חלקית ויש לשלם לעובד מדי חודש את מלוא השכר המגיע לו לפי שעות עבודתו בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 ולפי נוהל זה, החל מיום תחילת עבודתו/רישומו בידי התאגיד.

ה.7. על התאגיד לשלם לכל אחד מן העובדים הזרים במועד את שכר עבודתו, לפי היקף עבודתו כדין, ובכל מקרה על כל תאגיד לשלם שכר לכל עובד זר בענף העתיקות הרשום אצלו באותו חודש לפי היקף עבודה שלא יפחת מ-182 שעות, זאת גם אם בפועל עבד העובד הזר מספר שעות נמוך יותר.

ה.8. על התאגיד לחתום על חוזה העסקה מפורט מול כל עובד בשפה המובנת לעובד, לספק לו מגורים הולמים וביטוח רפואי, להנפיק לו מדי חודש תלוש שכר כדין, ליתן לו ימי מנוחה וחופשות כדין, ולהימנע מעיכוב דרכונו שלא כדין, והכל בהתאם למשפט העבודה המגן החל בישראל, לרבות הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה ובהתאם לחוק עובדים זרים ותקנותיו.

ה.9. במהלך 30 ימי ההתארגנות ליציאתו של העובד מישראל, התאגיד אינו מחויב לספק לעובד מגורים, ביטוח, כלכלה וכיו"ב. יחד עם זאת, בהתאם לחוק עובדים זרים, התאגיד מחויב לספק מגורים לעובד במשך 7 ימים לפחות לאחר תום תקופה ההעסקה.

ה.10. בנוסף לשכר ולתנאים הנלווים שעל התאגיד לשלם לעובדים הזרים, עליו להפקיד מדי חודש בגין כל עובד זר סכום המיועד לפיקדון לפי סעיף 1יא(ו) לחוק עובדים זרים ותקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016. הפיקדון יבוא על חשבון תשלומים סוציאליים שעל רשות העתיקות לשלם עבור העובד בגין פיצויי פיטורין ופנסיה, כמפורט בהרחבה בנוהל פיקדון לעובדים זרים (נוהל מספר 9.0.0003 המפורסם באתר האינטרנט של הרשות בכתובת: נוהל 9.0.0003). בכל שאלה או בירור בנושא הפיקדונות לעובדים הזרים, ניתן לפנות ליחידת הפיקדונות באמצעות דוא"ל: Pikdonot@sa.piba.gov.il.

ה.11. עובדים זרים והמעסיק רשאים לצפות במידע רלוונטי לצורך הסדרת העסקה, ובכלל זה בפרטי הרישיון של העובד הזר, וכן במידע אודות הפקדות לחשבון הפיקדון של העובד הזר, בפלטפורמה הדיגיטלית שהשיקה רשות האוכלוסין ובאתר האינטרנט של הרשות בכתובת: מידע מקוון על רישיון ופיקדון.

ו. <u>המסגרת הנורמטיבית</u>

ו.1. חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991

ו.2. תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016

ו.3. חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952

ו.4. תקנות הכניסה לישראל, התשל"ד-1974

ו.5. תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים)(מגורים הולמים), התש"ס-2000

ו.6. תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים)(שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התשס"ב-2001

ו.7. צו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001

ו.8. חוק הגנת השכר, תשי"ח -1958