

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 1 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017


תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים, בענף הסיעוד

1. כללי

- 1.1. הוראות נוהל זה נקבעו לפי חוק שירות התעסוקה, התשי"ט - 1959 (להלן "החוק או חוק שירות התעסוקה") ומהוות תנאים לתוקפם של ההיתרים המיוחדים להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד, שיינתנו ללשכה פרטית כהגדרתה בסעיף 62 לחוק (להלן: "הלשכה") לפי סעיף 65 לחוק (להלן: "היתרים מיוחדים להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד, הניתנים ללשכות לפי סעיף 65 לחוק" – ההיתרים). הוראות נוהל זה באות להוסיף על ההוראות הקבועות בחוק.
- 1.2. הפרת אחד או יותר מתנאי נוהל זה, מהווה הפרה של תנאי ההיתרים, ועלולה לגרור אחריה אי חידוש, ביטול, התליה, סיוג או התניה של ההיתרים שיינתנו ללשכות לפי החוק ו/או לחילוט מלא או חלקי של הערבות שתפקיד הלשכה כתנאי לקבלת ההיתר.
- 1.3. הוראות הנוהל נקבעו כתנאים להיתרים של הלשכות כאמור לעיל, על ידי בעל הסמכות ברשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים, (להלן: "הרשות") אשר לו הואצלו סמכויות השר לעניין זה, לפי החוק (להלן: "הממונה"), מתוקף סמכותו. הממונה יפעל באופן שוטף, להבטחת עמידת הלשכות בהוראות לפי החוק והנוהל, ובין היתר, הממונה, בעצמו ו/או באמצעות עובדיו, יקבל ויבדוק בקשות להיתרים, יטפל בתלונות שיוגשו נגד לשכות, ויבצע בדיקות וביקורות עצמאיות ו/או בשיתוף משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: משרד העבודה), משטרת ישראל או כל גורם מוסמך אחר. הממונה גם יעביר נושאים לחקירות פליליות בתוך הרשות ו/או במשרד העבודה ו/או במשטרה. במקרים בהם נמצאו הפרות, ולאחר שהממונה, באמצעות עובדי משרדו או גורם רלוונטי אחר לדעתו, יערוך שימוע בהתאם לחוק, יהא הממונה רשאי להחליט על ביטול, התליה, הגבלה, התניה או אי חידוש היתר, הכל כמפורט בחוק ובנוהל זה, וזאת בנוסף לכל סנקציה אחרת שנקבעה בגין ההפרה בכל דין.
- 1.4. בלי לגרוע מהאמור לעיל, רשאי הממונה להוסיף תנאים להיתר או לנוהל זה, לגרוע מהם או לשנותם, אם מצא כי הדבר דרוש גם לאחר מתן ההיתר.
- 1.5. הממונה קבע כי אגף מדור התשלומים (להלן "מת"ש"), בוחן ואגף תאגידיים ולשכות, שניהם במינהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים ברשות (להלן: מינהל השירות), יקבלו דיווחים ורישומים מהלשכות כמפורט להלן בנוהל זה, וכי מנהל אגף תאגידיים ולשכות פרטיות, או מנהל מינהל השירות ברשות יפרסמו מעת לעת הנחיות, הוראות וחוזרים מחייבים על דעת הממונה, שיעדכנו נוהל זה ויהוו חלק בלתי נפרד של הנוהל וכן של ההיתרים, ככל שיידרשו לצורך ביצוע נוהל זה או לצורך ביצוע הוראות החוק.
- 1.6. אין באמור בנוהל זה כדי לגרוע מהנהלים ומהטפסים הקבועים מטעם הרשות למתן היתרים למטופלים זכאים המבקשים להעסיק עובדים זרים במתן טיפול סיעודי כפי שיעודכנו מעת לעת. כמו-כן, אין באמור



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 2 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

בנוהל זה לגרוע מכל חובה המוטלת על מעסיק כלפי עובד ובכלל זה כלפי עובד זר בהתאם למשפט העבודה החל בישראל.

1.7. החלטות ממשלת ישראל והרשות בעניין הבאה, תיווך, טיפול והעסקה של עובדים זרים, תלויות בשיקולי מדיניות, העשויים להשתנות מעת לעת, ונוהל זה ו/או מתן היתר לפיו אינם מקנים ללשכה כלשהי זכות קנויה כלשהי לתיווך, להבאה או לטיפול בעובדים זרים בהיקף כלשהו.

1.8. ביום 23.4.10 נכנס לתוקף תיקון מספר 12 לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "**חוק עובדים זרים**") במסגרתו בוצעו מספר תיקונים לחוק שירות התעסוקה, שעניינם, בין היתר, העברת סמכויות הרישוי והפיקוח בכל הקשור למתווכי עובדים זרים לפי החוק, לשר הפנים. לפי סעיף 65 לחוק בנוסחו המתוקן, תאגיד שהוא בעל היתר לפי סעיף 65 (א) (1) פטור מחובת רישיון לפי סעיף 63, אך הוראות פרק רביעי לחוק בעניין רישיון יחולו לעניין בקשה להיתר, היתר ובעל היתר לפי סעיף 65, בשינויים המחויבים ובשינויים המפורטים בסעיף 65 הנ"ל.

1.9. בנוסף, הנוהל נקבע בהתאם לסמכויות שר הפנים לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952 (להלן: חוק הכניסה לישראל) כפי שהוא צלל למנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה ולעובדי משרדו, להתיר או לסרב לבקשות לכניסה לישראל או לשהייה בה של זרים, ובין היתר, הסמכות ליתן או להאריך אשרה ו/או רישיון שהייה ועבודה (ב/1) לעובד זר לענף הסיעוד ו/או לסרב לבקשה ליתן או להאריך אשרה או רישיון כאמור, לבטל אשרה ורישיון ו/או להתנות מתן או הארכת האשרה ורישיון בתנאים, וזאת לפי סעיפים 2 (א) ו-1 (ג), וכן לפי סעיפים 6 ו-11 לחוק הכניסה לישראל, וכן לתקנות לפיו.

1.10. הוראות נוהל מתוקן זה יכנסו לתוקף ויחייבו את הלשכות החל מיום 1.2.18. עד לאותו מועד ימשיכו לחול הוראות הנוסח הקודם של נוהל זה.


2. מטרת הנוהל

לקבוע תנאים לתוקף ההיתרים שיינתנו ו/או יוארכו לפי סעיף 65 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט - 1959, להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד.

3. הרקע

3.1. ביום 12.9.06 קיבלה הממשלה את החלטה מספר 448, המאמצת את עקרונות דו"ח הצוות הבינמשרדי בראשות סגן הממונה על התקציבים במשרד האוצר, בנושא "שינוי שיטת העסקת עובדים זרים בענף הסיעוד", שהמליץ על שיטת העסקה חדשה של עובדים זרים בענף הסיעוד. החלטת הממשלה הטילה על שר הכלכלה ליישם את ההסדר המפורט בפרק ו' בדו"ח הוועדה, וכן הנחתה את הממונה להקצות היתרים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד רק למי שיעסיק עובד זר שנמצא באחריותה של לשכה פרטית כמפורט בדו"ח. יצוין, כי העקרונות והשיקולים שבבסיס דו"ח הצוות הבינמשרדי מהווים חלק בלתי נפרד



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 3 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

מנהל זה וניתן לעיין בדו"ח באתר האינטרנט של משרד הרשות בכתובת: www.piba.gov.il (להלן: "אתר הרשות").

3.2. החלטת הממשלה קבעה גם כי לצורך יישום המלצות הצוות הבינמשרדי יש לבצע תיקוני חקיקה, ואכן בחוק המדיניות הכלכלית לשנת הכספים 2007 (תיקוני חקיקה), התשס"ז - 2007 (המכונה גם "חוק ההסדרים"), נקבעו תיקונים לחוק לעניין זה. יודגש, כי שיטת ההעסקה החדשה כפי שאומצה בהחלטת הממשלה ובחוק, שומרת מחד, לאור האופי האישי המיוחד של השירות, על העיקרון לפיו המעסיק של העובד הזר הוא האדם עם המוגבלות, הנזקק לטיפול ולסיוע במשך רוב שעות היממה (להלן "מעסיק" או "מטופל") ומאידך נותנת מענה לכשלים בשיטת ההעסקה שהייתה נהוגה עד כה. שיטת ההעסקה החדשה מאפשרת את הסדרת ההעסקה של עובדים זרים בענף הסיעוד באמצעות הלשכות הפרטיות שיהוו כתובת בלעדית להבאה לתיווך ולטיפול בעובדים זרים באופן שיבטיח לעובדים אלו תשלום שכר ומתן תנאים הוגנים, יגביר את האכיפה כנגד מי שגובה תשלום שלא כדין מהעובדים הזרים לשם הבאתם לישראל וכן יאפשר את הניוד של העובדים הזרים בענף הסיעוד ובכך ימנע את הכבילה של העובדים למעסיק ספציפי.

4. תנאים כלליים:

4.1. היתרים ללשכות בענף הסיעוד יינתנו לחברות חדשות (או ללשכות פרטיות ממשיכות המחזיקות בהיתר) אשר יעמדו בתנאים מחמירים כמפורט בחוק ובנוהל זה, שמטרתם להגן על העובדים והמעסיקים. בין היתר, תחויב לשכה בהפקדת ערבות בשיעורים הקבועים בתקנות שירות התעסוקה (ערובה), התש"ע-2010, להבטחת קיום חובותיה כאמור בסעיף 65(א) (2) לחוק. כן הרשות רשאית לדרוש ממבקש היתר או מבעל היתר פירוט והסברים לגבי תוכנית כלכלית עיסוקית ו/או מקורות מימון בהתאם לשיקול דעתה.


4.2. איסור העסקת עובד זר בסיעוד ללא רישום אצל לשכה - מעסיק בעל היתר לפי סעיף 1'ג' לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן - חוק עובדים זרים) יהא רשאי להעסיק עובד זר בתחום הסיעוד רק אם בידו אישור בכתב כי הוא, והעובד הזר המועסק על ידו, נרשמו בלשכה פרטית בעלת היתר בהתאם לנוהל זה.

4.3. דיווחי הלשכה למת"ש - הלשכה תחויב בדיווח למת"ש לגבי כל מעסיק ועובד זר שנרשמו אצלה ועל כל שינוי בקשר להעסקה.

4.4. חופש מעבר בין מעסיקים ולשכות- העובדים יהיו רשאים לעבור בין מעסיקים בעלי היתרים ובין לשכות, והכל בתנאי שהמעסיקים והעובדים יהיו רשומים בלשכה, וכי בידיהם אישור כי שינויים אלו נרשמו בהתאם לנוהל זה על ידי לשכה.

4.5. חובת לשכה לטפל בעובדים ובמעסיקים - הלשכות יחויבו לספק למעסיקים ולעובדים שירותים כמפורט בנוהל, והן יוכלו לגבות סכומים חודשיים מהמעסיקים בגין כך.



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 4 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

- 4.6. הגבלת הבאת עובדים חדשים מחו"ל- עיקר התיווך והטיפול של הלשכות יעשה לגבי עובדים זרים הנמצאים כבר בישראל, ויחולו הגבלות על הבאת עובדים מחו"ל כמפורט בנוהל. עובד סיעוד ללא מעסיק ירשם במאגר ממוחשב אשר ינוהל ברשות.
- 4.7. פיקדון- הלשכות יחויבו לסייע למעסיקים הסיעודיים בהפקדת פיקדון חודשי לטובת העובדים הזרים בהתאם לתקנות שיותקנו בעתיד לפי סעיף 1א' לחוק עובדים זרים.
- 4.8. פרטי הסדרים אלו, והסדרים נוספים החלים על הלשכות, מפורטים להלן בנוהל זה.
- 4.9. יודגש - נוהל זה הוא מנחה בלבד, ואינו כובל את שיקול הדעת של הרשויות המוסמכות. כן הממונה רשאי לבצע את התפקידים הרשומים בנוהל זה בעצמו או באמצעות עובד הרשות שהסמיך לצורך כך כמפורט בנוהל זה.
- 4.10. חלק מהנושאים המפורטים בנוהל מוסדרים בחוק, בחוק הכניסה לישראל בחוק עובדים זרים, ובתקנות שהותקנו מכוחם. הסתמכות על הנוהל אינה יכולה להצדיק פטור או הקלה מחובות המוטלות על מעסיק או על לשכה פרטית לפי כל דין.
- 4.11. הוראות ביצוע, חוזרים ונהלים המופנית ללשכות ואשר פורסמו או יפורסמו באתר האינטרנט של הרשות, ימשיכו לחייב את הלשכות ויישארו בתוקף כל עוד לא בוטלו או תוקנו בכתב באמצעות חוזר מתקן או בנוהל זה, והם מהווים חלק בלתי נפרד מנוהל זה ומתנאי ההיתר של הלשכה.
- 4.12. כמו-כן, אין בביטול היתר שניתן לפי נוהל זה כדי לבוא במקום כל ענישה לפי כל דין במקרה של ביצוע עבירה.
- 4.13. פתיח זה הינו חלק בלתי נפרד מהנוהל.

5. תנאים מקדמיים למתן היתר ולהארכת תוקף היתר

על מבקש ההיתר ונושאי המשרה בו לעמוד בתנאים ובדרישות הקבועים בחוק ובתקנות הרלוונטיות, ובתנאים כמפורט להלן בנוהל זה, שנקבעו על ידי הממונה כתנאים בהיתר כאמור בסעיף 65 לחוק, ואשר נועדו להבהיר וליישם את הוראות החוק והתקנות וכן ליישם את העקרונות שאומצו בהחלטת ממשלה מספר 448 מיום 12.9.06 המוזכרת לעיל. יובהר כי גם לאחר מתן היתר ללשכה, אם חדל להתקיים תנאי מתנאים אלו, יהא הממונה רשאי לבטל, לסייג או להתלות את ההיתר בשל כך, הכל כמפורט בחוק ובנוהל זה.

5.1. התנאים החלים על החברה המבקשת היתר ועל לשכה בעלת היתר:

5.1.1. מטרת

המבקשת הינה חברה ישראלית הרשומה כדין ואשר על פי התקנון שלה מטרתה היחידה הינה הבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד. כאמור, על המבקשת להיות חברה בעלת ייעוד בלעדי Sole



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 5 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

SPC) Purpose Company, וחל עליה איסור לעסוק בכל עניין אחר למעט הבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד. בין היתר, חל עליה איסור להעסיק עובדים זרים או להעסיק עובדים ישראלים במתן טיפול סיעודי, או לעשות כל פעילות אחרת מלבד הפעילות המוגדרת בהיתר שיינתן לה ובהתאם לנוהל זה.

5.1.2. מועד רישום החברה

המבקשת הוכיחה כי התקיים אחד מאלו:

- א. המבקשת הינה לשכה פרטית בעלת היתר בתוקף לפי סעיף 65 לחוק (להלן: לשכה ממשיכה) או,
- ב. המבקשת אינה לשכה ממשיכה כאמור בפסקה (1) לעיל, והיא תאגיד שמועד רישומו על ידי רשם החברות, אינו קודם ל-45 ימים ממועד הגשת הבקשה להיתר לפי נוהל זה (להלן: לשכה חדשה).

5.1.3. תחרותיות ועצמאיות

5.1.3.1. על כל לשכה 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 הלשכה יהא להצהיר במסגרת הגשת הבקשה כי לא קיים כל הסכם לחלוקת רווחים או שליטה בלשכה עם אדם מחוץ ללשכה, וכי לא נעשו בעבר ולא יעשו בעתיד הסכמים או הסדרים אחרים כלשהם המעניקים זכויות ו/או מעורבות בניהול או בקבלת החלטות או ברווחים או זכויות חתימה בשמה של הלשכה, או בעלות או שליטה לגורם כלשהו, מלבד בעלי המניות, המנכ"ל ובעלי התפקידים הבכירים כהגדרתם בחוק ולהלן בנוהל, כפי שדווחו על ידי הלשכה ואושרו על ידי הממונה. אם יתברר בדיעבד כי אכן נעשו הסדרים כאלו, יבוטל ההיתר של הלשכה. יובהר, כי חל איסור על לשכה פרטית להעסיק אדם שהוא בעל עניין או בעל תפקיד בכיר בלשכה אחרת. מטרת סעיף זה היא מניעת תופעה של קרטליזציה שיש בה כדי לפגוע במאפייני השוק התחרותי בתחום, וכן מניעת מעורבות בניהול לשכה של גורם שלא דווח לממונה ושאינו עומד בתנאים שנקבעו לשם כך בחוק ובנוהל. לכן יראו כל קשר בין לשכות או עדות אחרת לתופעה אסורה כאמור בסעיף זה, כהפרה חמורה של נוהל זה.


בפרק 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.

5.1.3.2. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, יודגש כי על כל לשכה לוודא הפרדה בין פעילות הלשכה ותשתיותיה, לבין גופים אחרים כגון:



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 6 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

א. חברה הנותנת שירותי סיעוד בהתאם לסעיף 225 (ב) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולה) התשנ"ה-1995 (להלן: חברת סיעוד).

ב. תאגיד בעל היתר לשכה פרטית לענף החקלאות

ג. תאגיד בעל היתר לפעול כקבלן כוח אדם (להלן: גוף קשור).

דרישת ההפרדה נועדה למנוע מצב של ניגוד עניינים או טשטוש תפקידים בין הלשכה הפרטית לבין הגוף האחר או התאגיד הקשור, בכל הנוגע לתחומי פעילותם, לאפשר לרשויות לבצע פיקוח יעיל ואפקטיבי על קיום חובות הלשכה הפרטית לפי החוק והנוהל, להבטיח כי קיים בלשכה הפרטית צוות בכיר ייעודי הממלא אחר כל חובות הלשכה בהתאם לחוק, וכן למנוע מצב בו שיקולים שאינם קשורים לחתום פעילות הלשכה הפרטית או לטובת המטופל והעובד ישפיעו על השירותים שיקבלו המטופלים או העובדים מהלשכה ועל שיקוליה הכלכליים והניהוליים. על הלשכה הפרטית לקיים הפרדה פיזית בינה לבין הגופים דלעיל כלהלן:

דיוור: תהיה הפרדה פיזית בין משרדי הלשכה הפרטית למשרדי הגוף הקשור כך שיוקצה חדרים נפרדים וכניסה נפרדת למשרד הלשכה הפרטית. כמו-כן, יהיה שילוט נפרד וברור המודיע על מיקום משרדי הלשכה הפרטית.

תקשורת: תהיה הפרדה בין קווי הטלפון של הלשכה הפרטית למספרי הטלפון של הגוף הקשור כך שיוקצה מספר טלפון נפרד ללשכה הפרטית שירשם על שם הלשכה הפרטית.

כוח אדם: מנכ"ל הלשכה הפרטית, עו"ס אחראי, וכן יתר בעלי התפקידים הבכירים בלשכה הפרטית, לא ישמשו בעלי תפקידים בכירים בגוף קשור. בכלל, זה, עובדים סוציאליים מועסקים בלשכה פרטית לא יועסקו כעובדים סוציאליים בגוף קשור. ראה לעניין זה פסק הדין בתיק עש"ר (ארצי) -01-28344-14 דנאל כוח אדם לסיעוד לקשישים בע"מ נגד מדינת ישראל.

מערכת ניהול: הלשכה הפרטית תקים מערכת הנהלת חשבונות עצמאית ונפרדת ממערכת הנהלת החשבונות של הגוף הקשור.

חובת הפרדה מהותית: על הלשכה הפרטית להימנע מפעילות שתגרום לטשטוש תפקידים או ניגוד עניינים בינה לבין הגוף הקשור.

אי הקפדה על חובת ההפרדה האמורה תהווה הפרה חמורה של תנאי הרישיון וההיתר של הלשכה.

5.1.4. על לשכה לבצע את חובותיה כלפי העובדים הזרים והמעסיקים הרשומים באחריותה, וכלפי הרשויות, באמצעות עובדיה, ואין היא רשאית להעביר את פעילותה או חובותיה לפי החוק והנוהל לקבלן משנה או לגורם כלשהו שאינו מועסק בלשכה הפרטית האמורה. מבלי לגרוע מכלליות האמור, חל איסור על לשכה



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 7 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

לקבל שירותים כלשהם בישראל מנציג לשכה זרה, ונציג לשכה זרה רשאי לפעול רק במדינה הזרה ולא בתחומי מדינת ישראל.

5.1.5. כתב ערבות

בהתאם לתקנות שירות התעסוקה (ערובה), התש"ע-2010, על המבקשת להמציא לממונה, בעת הגשת הבקשה להיתר או להארכת תוקף ההיתר, ערבות בנקאית או ערבות של מבטח כהגדרתו בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981, לטובת המדינה, בנוסח המופיע בטופס הבקשה למתן היתר/להארכת תוקף ההיתר שפורסם באתר האינטרנט של הרשות.

סכום הערבות שתומצא על ידי המבקשת יהא בהתאם לסכומים המעודכנים, יתאים למספר המרבי של העובדים הזרים בהם הלשכה מבקשת לטפל במהלך תקופת ההיתר ואשר צוין בבקשתה. סכום הערבות שנקבע בתקנות יתעדכן ב-1 לינואר בכל שנה, לפי שיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

5.1.6.

לשכה פרטית לא תוכל לרשום מספר עובדים זרים העולה על מספר העובדים הזרים המרבי אשר צוין בבקשתה ואשר בגינו הופקדה הערבות בהתאם לתקנות. לשכה המבקשת להעלות את המספר המרבי של עובדים זרים בהם היא תוכל לטפל במהלך תקופת ההיתר תהא רשאית להגיש בקשה לממונה, באמצעות אגף תאגידיים ולשכות, בגין כך, בצירוף כתב ערבות על סכום ההפרש בין הערבות שהופקדה על ידה, לבין הערבות הנדרשת בהתאם לתקנות ובהתאם למספר העובדים הזרים המבוקש כעת. לאחר בדיקת הבקשה ואישור הממונה בכתב, תותר ללשכה לרשום עובדים זרים נוספים.

5.1.7. מנהל כללי בעל ניסיון

5.1.7.1. לשכה תעסיק מנהל כללי פעיל בעל שלוש שנות ניסיון לפחות בתפקיד ניהולי בו היה אחראי על ניהול 50 עובדים לפחות במסגרת עסקית, או בעל שלוש שנות ניסיון לפחות בתפקיד ניהולי בכיר (מלבד מנכ"ל) בלשכה פרטית בעלת היתר כדין אשר תיווכה וטיפלה בלפחות 50 עובדים זרים ומטופלים במשך כל התקופה האמורה, או בעל ניסיון של שנה לפחות בתפקיד מנכ"ל בלשכה פרטית בעלת היתר לפי החוק. על המנכ"ל להצהיר כי ידוע לו כי חלה עליו חובה ליידע את הממונה והרשויות המוסמכות באופן מידי על הפרות חמורות וחריגות, וכן בנוגע לחשדות לסחר בבני-אדם, לעבדות או לעבודה בכפייה, המתגלים במסגרת עבודתו כמפורט להלן בנהל זה, וכן לפעול לוודא הפרדה בין הלשכה לבין חברת סיעוד או חברה קשורה אחרת בהתאם להוראות נוהל זה.

5.1.7.2. המבקשת תגיש לרשות תצהיר המנכ"ל ואישורים אחרים לגבי ניסיונו. הממונה או מי שהוא ימנה לכך רשאי לערוך למנכ"ל ראיון אישי או לערוך לגביו בדיקות נוספות טרם אישורו. חל איסור להחליף מנכ"ל ללא אישור מראש ובכתב של הממונה.

5.1.7.3. מבלי לגרוע מסמכות הממונה לבטל, לסרב או לסייג היתר, במקרה שהופסקה העסקתו של מנכ"ל הלשכה מכל סיבה שהיא, וכל עוד הרשות לא נתנה אישור בכתב למינוי מנכ"ל חילופי או זמני, בהתאם לבקשה שהוגשה על ידי הלשכה, הלשכה לא תוכל לעסוק בתיווך עובדים זרים.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 8 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

5.1.8. עובד סוציאלי אחראי


5.1.8.1. המבקשת תעסיק עובד סוציאלי אחד לפחות הרשום בפנקס העובדים הסוציאליים של משרד הרווחה בעל ותק של 3 שנים לפחות במקצוע שיהיה בעל כישורים ויכולת מקצועית למתן מענה אשר יבטיח את הטיפול ההולם במטופל הסיעודי וכן מתן מענה לצרכי העובדים הזרים, ולוודא כי מתקיימים הלימה ואיזון בין צרכי המטופלים וזכויותיהם לבין צרכי המטפלים הזרים וזכויותיהם. בין היתר, על העובד הסוציאלי להיות בעל יכולת לאבחן את צרכי המעסיקים הסיעודיים, להתאים להם עובד זר בעל הכישורים הנדרשים, לתקשר עם העובד והמעסיק לצורך אבחון ופתרון בעיות בהעסקה במשך תקופת ההעסקה, ולפקח על צוות העובדים הסוציאליים של הלשכה ועל עבודתם של עובדים בכירים מטעם הלשכה שיוסמכו לערוך ביקורי בית שוטפים מטעם הלשכה, כמפורט בנוהל זה (להלן: עובד סוציאלי אחראי).

5.1.8.2. המבקשת תגיש למפקחת הארצית על העובדים הסוציאליים ברשות (להלן: המפקחת הארצית) כתב התחייבות חתום על ידי המועמד לשמש עובד סוציאלי אחראי, מאושר על ידי עורך דין, בו הוא מצהיר, בין היתר, כי הוא בעל הכישורים המוזכרים לעיל בפסקה זו, כי ידוע לו כי אם תאושר העסקתו כעובד סוציאלי אחראי מטעם הלשכה המבקשת, יהא עליו לאשר בחתימתו כל דיווח סוציאלי מטעם צוות העובדים הסוציאליים של הלשכה ו/או מטעם עובד בכיר מבקר כפי שמוגדר להלן בנוהל זה, וכי חתימתו על הדיווחים הסוציאליים תחייב אותו ואת הלשכה מול הרשויות לכל דבר ועניין. כמו-כן יצהיר ויתחייב המועמד לשמש עו"ס האחראי כי ידוע לו כי אם תאושר בקשתו, תחול עליו חובה לדווח מיד למפקחת הארצית ולרשויות המוסמכות על הפרות חמורות וחריגות, ובכלל זה על חשדות להטרדה מינית, פגיעה בחסר ישע, לסחר בבני אדם, לעבדות או לעבודה בכפייה, המתגלים במסגרת עבודתו כמפורט להלן בנוהל זה וכן לפעול לוודא הפרדה בין הלשכה הפרטית לבין חברת סיעוד כפי שמפורט בנוהל זה. יודגש כי אין בדיווח על הליקוי כדי לפטור את העו"ס האחראי מטיפול מקצועי במקרה שנתגלה.

5.1.8.3. העסקת העובד הסוציאלי תאושר על ידי המפקחת הארצית לאחר בדיקת עמידתו במכלול התנאים דלעיל, ובכלל זה המפקחת הארצית רשאית לערוך למועמד לשמש כעו"ס אחראי ראיון אישי. לבקשה לקבלת היתר יש לצרף העתק רישום העו"ס האחראי בפנקס העובדים הסוציאליים, וכתב התחייבות. המפקחת הארצית רשאית לדרוש מהעו"ס האחראי לעבור הכשרה בנושאים הקשורים לתפקידו ו/או להוכיח ידע נדרש ו/או מסוגלות קודם אישורו לתפקיד, ובין היתר, תהא רשאית, לפי שיקול דעתה ובהתאם לנסיבות, לאשר עו"ס אחראי באופן זמני או על תנאי.

5.1.8.4. ביקשה הלשכה להחליף את העובד הסוציאלי האחראי, עליה לפנות למפקחת הארצית בבקשה מנומקת בתוספת אישורים והתחייבויות בהתאם לאמור בסעיף זה. חל איסור להחליף עובד סוציאלי



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 9 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

אחראי ללא אישור מראש ובכתב של המפקחת הארצית. מבלי לגרוע מסמכות הממונה לבטל, לסרב או לסייג היתר, במקרה שהופסקה העסקתו של העובד הסוציאלי האחראי מכל סיבה שהיא, וכל עוד הרשות לא נתנה אישור בכתב למינוי עובד סוציאלי אחראי חילופי או זמני, בהתאם לבקשה שהוגשה על ידי הלשכה, הלשכה לא תוכל לעסוק בתיווך עובדים זרים.

5.1.9. צוות, תשתית משרדית, והנהלת חשבונות

לרשות המבקשת צוות עובדים מקצועי ואמין, ותשתית משרדית הולמת לפעילות מלאה בשעות העבודה המקובלות, וכן קיימת אפשרות התקשרות עם הלשכה מעבר לשעות העבודה המשרדיות. הלשכה תנהל מערכת הנהלת חשבונות שקופה שתהיה גלויה בפני הרשות. פעילות הלשכה תעשה רק ממשרדה, בכתובות שדווחו לרשות ואשר אושרו על ידי הרשות מראש ובכתב. פעילות הלשכה ממשרד ו/או סניף שלא דווח ואשר מהווה הפרה חמורה של הנהל, בין היתר, מאחר והדבר עלול לסכל את הפיקוח על ביצוע הוראות החוק והנהל. הלשכה תדווח מיידית לממונה על כוונה לשינוי כתובת המשרד, וזאת במועד סביר טרם השינוי, על מנת לאפשר בדיקת התאמת המקום החדש להוראות החוק והנהל ומתן אישור מראש ובכתב לשימוש במשרדים המבוקשים.

על משרדי הלשכה לעמוד בתנאים פיזיים וסביבתיים נאותים המאפשרים מתן שירות תיקון, ובין היתר, עליהם לעמוד בתנאים אלו:

5.1.9.1. משרדי הלשכה פרטית לא ימוקמו בדירה המשמשת למגורים, או בתוך משרדי עסק אחר או חברה אחרת.

5.1.9.2. המשרדים יכללו חדר המתנה וכן לפחות חדר אחד נפרד לראיון הפונים. יש לקיים הפרדה מוחלטת בין חדרי הראיונות לבין יתר חדרי המשרד, ובכלל זאת, בין חדרי הראיונות לבין חדר ההמתנה, למען שמירה על צנעת הפרט של המראיינים.

5.1.9.3. במשרדים יכללו תנאים סניטאריים נאותים.

5.1.9.4. על הגישה למשרדי הלשכה הפרטית, והשירותים, להתאים גם לנכים על כסאות גלגלים.

5.1.9.5. במשרד סידורים נאותים על מנת לאפשר סודיות ואבטחת "מידע" כהגדרתה בחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.

5.1.9.6. בכניסה למשרד יוצג שילוט הנושא את שם הלשכה בצורה ברורה.

5.1.9.7. היתר הלשכה יוצג בתוך משרדי הלשכה במקום בולט.

5.1.9.8. כרזה בגודל גיליון הנושא את השם ומספר הטלפון של ממונה זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, שיתלה באופן בולט במשרדי הלשכה הפרטית בעברית ובאנגלית כלהלן:



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 10 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה טל: 050-6240546 ,
 03-5125460 רח' דרך שלמה 53, ת"א.

Ombudsman for Foreign Workers' Labour Rights:
 03-5125460 , 050-6240546 53 Salame St. Tel-Aviv

5.1.10. תשלום קנסות חלוטים

המבקשת שילמה כל קנס מינהלי חלוט שהוטל עליה בגין עבירה לפי חוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 או לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987.

5.1.11. דיווח על שינויים

על הלשכה לדווח מידידת לממונה בכתב על כל שינוי החל בתנאים לפי פרק זה במהלך בחינת הבקשות או במהלך תקופת ההיתר. בין היתר, הלשכה תדווח מידידת לממונה על פתיחה בחקירה עפ"י דין, כנגד נושא משרה בלשכה.

5.1.12. אין בהארכת היתר משום ויתור על טענות

יובהר כי אין במתן היתר ו/או הארכת תוקף ההיתר משום ויתור של הרשויות על כל טענה או חשד במסגרת הליך, חקירה, בירור או שימוע שהוחל בו ואשר טרם הסתיים.

5.1.13. התנאים החלים על בעלי מניות בלשכה, מנכ"ל הלשכה, עו"ס אחראי, בעלי תפקידים בכירים בלשכה

ובעלי עניין באחד מהם.

בנוהל זה: "בעל תפקיד בכיר" ו "בעלי עניין"


כהגדרתם בסעיף 62 לחוק, ובנוסף לאמור, בתאגיד שלו 2 בעלי מניות בלבד, יראו כ"בעל עניין" בתאגיד גם מי שמחזיק במניה אחת לפחות בתאגיד. יובהר כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי, גם סוכן הפועל מטעם הלשכה מהווה בעל תפקיד בכיר בלשכה, ולכן חל איסור על לשכה להפעיל סוכן או לקבל שירותים מסוכן שאינו עובד הלשכה אשר פרטיו הוגשו לרשות לבדיקה, ואשר העסקתו אושרה בכתב על ידי הרשות. בנוהל זה: "נושא משרה" – "כל אחד מאלה: בעל מניות, מנכ"ל, עו"ס אחראי, בעלי תפקידים בכירים בלשכה ובעלי עניין באחד מהם."

5.1.14. על נושאי המשרה בתאגיד לעמוד בתנאים אלו:

5.1.14.1. פשיטת רגל

ב-5 השנים שקדמו למועד הגשת הבקשה, נושא משרה בלשכה לא הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם - 1980.



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 11 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

5.1.14.2. קנסות חלוטים

נושא המשרה שילים כל קנס מינהלי חלוט שהוטל עליו או על תאגיד בו הוא שימש בעל עניין או בעל תפקיד בכיר, בגין עבירה לפי חוק עובדים זרים או לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987.

5.1.14.3. הפעלת סמכויות

ב-3 השנים שקדמו למועד הגשת הבקשה לא הופעלה סמכות לביטול או סירוב של היתרים לפי סעיף 1 טו' לחוק עובדים זרים כלפי נושא משרה או כלפי חברה שנושא המשרה היה בעל מניות או מנכ"ל בה. בנוסף לאמור, לגבי עו"ס אחראי, לא הופעלו נגדו הליכים מקצועיים משמעותיים. כן, לא הופעלה סמכות כמפורט בסעיף 63א (א) (4) ו/או סעיף 63א (ו) לחוק שירות התעסוקה, כלפי לשכה פרטית בה אותו נושא משרה שימש נושא משרה. מניעת כהונת נושא משרה לפי עילה זו, תעשה רק אם הוכח להנחת דעתו של הממונה כי נושא המשרה היה מעורב בפעילות שבגינה הופעלה הסמכות כנגד הלשכה, כולה או מקצתה. על אף האמור לעיל, רשאי הממונה לתת היתר למבקשת אף אם הופעלה סמכות כאמור בסעיף זה כלפי נושא משרה, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 63א (ב) לחוק, בהתאמה.

5.1.14.4. עבירות

נושא המשרה לא עבר עבירה או לא מתנהלת לגביו חקירה בחשש להפרת חובה כלשהי שמפאת חומרותה, מהותה או נסיבותיה אין הוא ראוי לעסוק בהבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד.

5.1.14.5. מינוי או החלפת נושא משרה

לא ימונה ולא יוחלף נושא משרה ללא קבלת אישור מראש ובכתב של הממונה לשינוי זה. הממונה יאשר בקשות למינוי או להחלפת 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 המינוי או השינוי. ברי, כי יהא על נושא המשרה החדש לעמוד בתנאים שנקבעו בנוהל זה. כעקרון, לא תאושר מינוי או החלפת נושאי משרה ללשכה פרטית הנמצאת בהליכי חקירה או שימוע, עד לסיום החקירה או השימוע.

6. חובות הלשכה:

6.1. רישום מעסיקים ועובדים במת"ש

6.1.1. לשכה תעביר לאגף מדור התשלומים ברשות (להלן: מת"ש), באופן שוטף את פרטיהם של כל המעסיקים ושל כל העובדים הזרים איתם היא התקשרה לצורך תיווך השמה וטיפול לפי נוהל זה וכל שינוי בפרטים אלו (התקשרות לשכה עם מעסיק או עובד זר לצורך תיווך השמה וטיפול, תקרא להלן - רישום). הדיווח למת"ש יעשה תוך 7 ימים מיום רישום מעסיק או עובד כאמור לעיל על ידי הלשכה, באופן מקוון כפי שיקבע מנהל מת"ש. יובהר כי כל בקשה לרישום מעסיק ועובד זר תלווה בהצהרת



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 12 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

מנכ"ל הלשכה לרשות לפיה הלשכה מילאה את כל חובותיה לגבי תיווך העובד הזר למטופל בהתאם לחוק ולנוהל זה, כמפורט להלן בפרק זה.

6.1.2. חל איסור חמור על לשכה לתווך עובד זר לעבודה או לטפל במעסיק מבלי שהעובד והמעסיק נרשמו בלשכה ודווחו על ידה למת"ש בהתאם לקבוע בפרק זה. יודגש כי השמת עובד זר מבלי שנמסר לידי העובד ולידי המעסיק מכתב השמה כמפורט להלן מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר.

6.1.3. לשכה רשאית לרשום אך ורק מעסיקים שהם בעלי היתרים בתוקף להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד לפי סעיף 1'ג' לחוק עובדים זרים, ועובדים זרים הנמצאים בישראל והמורשים לעבוד בענף הסיעוד בהתאם להוראות חוק הכניסה לישראל, והתקנות והנהלים לפיו. לשכה רשאית לתווך עובד זר לעבודה רק בהתאם לתנאי ההיתר שבידי אותו מעסיק ובכפוף להגבלות שנקבעו בהיתר.

לעניין זה יוער, כי חל איסור על לשכה פרטית לתווך או ליזום ביודעין תיווך למעסיק חדש של עובד זר בענף הסיעוד שחלפו 51 חודשים מיום כניסתו לישראל, ותיווך כאמור מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר שבידי הלשכה. חריג לכך יהא תיווך עובד זר לסיעוד שסיים 51 חודשי עבודה לצורך החלפת עוד זר לסיעוד אחר אשר יוצא מישראל לחופשה באינטר – ויזה בהתאם להוראות נוהל מספר 5.3.0004 בעניין "נוהל התרת העסקה קצת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים בישראל בין 51-62 חודשים להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו לישראל לחופשה באינטר ויזה".

6.1.4. לשכה לא תהא רשאית לרשום יותר מ-4000 מעסיקים ו-4000 עובדים זרים בו זמנית, ומת"ש לא יאשר רישום של יותר מ-4000 מעסיקים ו-4000 עובדים זרים אצל לשכה אחת.

6.1.5. לאחר קבלת הדיווח של הלשכה לגבי רישום מעסיק ועובד, יבדוק מת"ש כי אין מניעה לפי כל דין או נוהל להעסקת העובד על ידי המעסיק. מת"ש ירשום על שם הלשכה רק עובד אשר אינו רשום אצל לשכה אחרת, אלא אם כן המציאה הלשכה הוכחה כי העובד ביקש להפסיק את רישומו בלשכה הקודמת ולהירשם אצל הלשכה החדשה. מצא מת"ש כי העובד אינו בר העסקה, או כי המעסיק אינו בעל היתר בתוקף או כי ההעסקה היא בניגוד להגבלה שנקבעה בהיתר המעסיק, יודיע מת"ש על כך ללשכה, אשר תדווח למעסיק ולעובד על הצורך להפסיק את ההעסקה.

6.1.6. לשכה שרשמה מעסיק ועובד זר חדשים, תנפיק באופן מידי, גם למעסיק וגם לעובד, מכתב השמה בעברית ובשפה שהעובד הזר מבין, המאשר כי העובד והמעסיק נרשמו בלשכה, בו מצוין שם הלשכה ומס' הטלפון, מספר זהותו, כתובתו ומספר הטלפון של המעסיק, שמו ומספר דרכונו של העובד, מועד הרישום/ההשמה ומס' הטלפון של הממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד הכלכלה. עותק של מכתב ההשמה ישלח למת"ש באופן מקוון לפי דרישה.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 13 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

6.1.7. לשכה שרשמה לראשונה מעסיק או עובד זר תעביר למעסיק ולעובד, תוך 7 ימים מיום הרישום, העתק הזכותון לעובד הזר בשפה שהוא מבין, בנוסח כפי המופיע באתר האינטרנט של הרשות. כן הלשכה תעביר זכותון כאמור לעובדים בתחילת כל שנה קלנדרית. אין באמור בפסקה זו לגרוע מהוראות לפי החוק.

6.1.8. בעת רישום עובד זר, תצלם הלשכה את דרכונו ואשרתו של העובד. הצילומים יתוקו וישמרו במשרדי הלשכה ויועברו לרשויות בהתאם לדרישה. בנוסף, אם יידרש, תפנה הלשכה את העובד לרישום ביומטרי כפי שיורה הממונה/הרשויות המוסמכות.

6.1.9. מטופל בעל היתר להעסקת עובד זר בתחום הסיעוד, יהא רשאי להעסיק עובד זר רק בתנאי שהוא והעובד נרשמו אצל לשכה בעלת היתר, כמפורט בהיתר העסקה לפי סעיף 1'ג' לחוק עובדים זרים שיינתן למעסיק סיעודי, ונקבע בנהלי הרשות בעניין זה אשר מתפרסמים באתר האינטרנט. יובהר כי בקשות להיתרים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד ימשיכו להיבדק בהתאם לנהלים הרגילים של הרשות בעניין זה, כפי שיתוקנו או יעודכנו מפעם לפעם.


6.1.10. במקביל, עובד זר בתחום הסיעוד יהא רשאי לעבוד אצל נזקק בעל היתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, רק בתנאי שהוא נרשם אצל לשכה פרטית מורשית. תנאי זה מהווה תנאי לתוקף האשרה ורישיון השהייה והעבודה שניתן לעובד הזר כמפורט בנהלי הרשות המתפרסמים באתר האינטרנט.

6.1.11. לשכה אשר רשמה עובד זר לא תהא זכאית לבטל את רישומו גם במקרה של הפסקת ההעסקה על ידי המעסיק לאחר הרישום, אלא אם הגישה לשכה אחרת למת"ש בקשה מהעובד - בטפסים כפי שיורה הממונה - להירשם בלשכה אחרת.

6.1.12. בעת רישום מעסיק או עובד, או במועד אחר שיקבע הממונה, תמציא הלשכה למת"ש אישור חתום על ידי מנכ"ל הלשכה לפיו, בין היתר, נערך ביקור מטעם הלשכה בהתאם לנוהל, וכי העובד הזר מתאים לדרישות ולצרכי המטופל, כי נחתם חוזה העסקה כדין, כי המעסיק סיפק לעובד מגורים הולמים בביתו, כי השיוך הגיאוגרפי של העובד הזר מתאים למקום המגורים הקבוע של המעסיק בו בוצע ביקור הבית, וכי לא בוצע שינוי כתובת פיקטיבי בניגוד להוראות תקנות הכניסה לישראל, וכי העובד בוטח כדין בביטוח רפואי וכי המעסיק דיווח למוסד לביטוח לאומי על תחילת העסקת העובד.

6.1.13. על מנת למנוע הבאה לישראל של עובדים זרים חדשים בשעה שקיימים בישראל עובדים זרים בענף הסיעוד הרשאים להמשיך ולעבוד בישראל בהתאם לחוק ולנהלי הרשות, שאין להם תעסוקה, ינוהל מאגר ממוחשב של עובדים זרים לסיעוד הזכאים להמשך עבודה בישראל בהתאם לחוק ולנהלים, שהם חסרי מעסיקים (להלן - המאגר). פרטי העובדים, לרבות דרכי יצירת קשר איתם, יועברו לעיון הלשכות הפרטיות בלבד בצורה מקוונת על ידי הרשות הכל כמפורט בנוהל מספר 9.2.0004 "נוהל הטיפול



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 14 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

בעובדים זרים במאגר סיעוד". הלשכות יהיו רשאיות לקלוט עובדים מהמאגר באופן שוטף בתנאי שידווחו למת"ש בהתאם לנהלים הרגילים.

6.2. מעבר בין מעסיקים ובין לשכות:

6.2.1 לעובדים הזרים יינתן חופש מעבר מלא בין המעסיקים בעלי היתרי העסקה בתוקף, הרשומים בלשכה, הכל בכפוף להוראות החוק והנהלים הרלוונטיים ובכלל זה להוראות נוהל מספר 9.2.0011 בעניין נוהל מתן הודעה מראש לפני התפטרות, וכן לתקנות הכניסה לישראל (קביעת אזורים גיאוגרפיים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד) התשע"ד-2014, ותקנות הכניסה לישראל (אמצעי בקרה על מעבר עובדים זרים בענף הסיעוד), התשע"ד-2014. למרות האמור, עובד רשאי לעבוד רק אצל מעסיק בעל היתר לפי חוק עובדים זרים להעסיק עובד זר בענף הסיעוד שהלשכה שלחה אותו אליו, באמצעות מכתב השמה, כמפורט לעיל בנהל זה.

6.2.2 ברישום מעבר עובד ללשכה אחרת, אחריות הלשכה החדשה כלפי העובד, לקיום כל תנאי הנוהל לגבי העובד מיום זה.

6.2.3 עובד שהחליט לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר, חייב ליתן למעסיק אצלו הוא מועסק הודעה מראש כקבוע בנהל 9.2.0011 הנ"ל. העובד לא חייב ליתן למעסיק נימוק כלשהו, והמעסיק או הלשכה לא יהיו רשאים להתנגד למעבר העובד למעסיק אחר. לא נתן העובד הודעה כאמור, רשאי המעסיק/הלשכה לפעול על פי האמור בחוק בנהל, אך אין הוא רשאי למנוע את מעבר העובד או למנוע ממנו את תשלום השכר המגיע לו, למעט ניכויים המותרים על פי דין. על אף האמור, לגבי עובד שהובא מחו"ל לפי סעיף 12 להלן, לעבודה אצל אדם שהממונה קבע מראש ובכתב כי הוא בעל מוגבלות קשה במיוחד, יחולו הוראות הסעיף האמור.


6.2.4 העובדים הזרים והמעסיקים בעלי ההיתרים יהיו רשאים לעבור בין הלשכות השונות. עובדים זרים וכן מעסיקים רשאים לעבור מלשכה ללשכה אחרת, ולא תחול מגבלה על המעבר כל עוד ששתי הלשכות הן בעלות היתרים בתוקף.

6.2.5 אשרת העובדים יצוין "ענף הסיעוד" ושיוך גיאוגרפי בלבד, ולא שם מעסיק או לשכה. מעבר העובדים בין לשכות ובין מעסיקים יירשם ברישומים הממוחשבים של הרשות, על פי דיווחי הלשכות.

6.2.6 רישיון העבודה של עובד זר יחודש אחת לשנה באמצעות הלשכה באופן מקוון, במרכז הארצי להארכת רישיונות של הרשות (להלן: המרכז הארצי), בהתאם להוראות הביצוע שמפרסמת הרשות בעניין זה.

6.2.7 עובד שהפסיק את עבודתו מכל סיבה שהיא, על הלשכה להודיע על כך למת"ש באופן מקוון, תוך 7 ימים מיום הפסקה, ואם העובד עומד בתנאי החוק ונהלים להמשך עבודה בישראל, פרטיו יוכללו על ידי הרשות במאגר הממוחשב לפי נוהל מספר 9.2.0004. אין ברישום העובד במאגר בכדי למחוק את רישום העובד אצל הלשכה כל עוד אינו רשום בלשכה אחרת.



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 15 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

6.2.8 דווחה הלשכה כי עובד מסוים הפסיק לעבוד תחת אחריותה, והעובד לא נרשם בלשכה אחרת, לא נפטר ולא יצא מהארץ, הוא יימחק מרשימת העובדים של אותה הלשכה בתום שנה ממועד הדיווח, אך ורק לאחר שהממונה, באמצעות עובד מטעמו, וידא כי העובד אינו מועסק אצל המעסיק האחרון המדווח וכי לא ניתן לאתר. במקרים מיוחדים וחריגים, ובכלל זה מקרים בהם הוכח להנחת דעת הממונה כי העובד סירב סירוב בלתי סביר לעבוד או הפר חובה מהותית כלפי המעסיק, רשאי הממונה לשקול למחוק עובד מרשימת העובדים של אותה לשכה גם אם לא התקיימו התנאים דלעיל.

6.2.9 יובהר כי לא יימחק רישום של עובד בלשכה מבלי שקיימת לשכה חלופית שהעובד נרשם בה, אלא אם כן ניתן אישור מראש של הממונה, על מנת להבטיח שזכויותיו של העובד לא תפגענה. הוראה זו לא תחול על מחיקת עובד בשל עזיבת הארץ, פטירה, או על מחיקת רישום כאמור בסעיף הקודם.

6.2.10 לשכה תדווח למת"ש תוך 7 ימים על כל מעבר של עובד בין מעסיקים או בין לשכות, על פיטורי עובד או עזיבתו את הלשכה או את המעסיק, וכן ידווח למת"ש ולממונה על פטירת מעסיק או העברתו למוסד סיעודי.

6.2.11 עבר עובד ממעסיק למעסיק באותה לשכה, תנפיק הלשכה באופן מיידי לעובד ולמעסיק החדש מכתב השמה ותדווח על כך למת"ש תוך שבעה ימים.


6.2.12 חל על הלשכה איסור מוחלט לקבל או לגבות מהעובד או מהמעסיק, במישרין או בעקיפין, ערובה, או תשלום או טובת הנאה אחרים, שמטרתם למנוע מן העובד הזר לעזוב את המעסיק או להקשות עליו לעשות כן. כמו-כן, חל על הלשכה איסור מוחלט לסחור בעובדים, ובכלל זה חל עליה איסור מוחלט לקבל או לגבות, במישרין או בעקיפין, ערובה, תשלום או טובת הנאה אחרים כלשהם תמורת מעבר של עובד או מעסיק הרשום תחת אחריותה אל לשכה פרטית מורשית אחרת, וכן לשלם, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד או מעסיק מלשכה פרטית מורשית אחרת אליה.

6.2.13 אין למנוע בשום אופן מעבר של מעסיק או עובד זר לרישום אצל לשכה פרטית מורשית אחרת בענף הסיעוד, אם הם חפצים בכך, בהתאם לאמור בפרק זה.

6.2.14 עובד זר לסיעוד שהועסק בניגוד לתנאי רישיון הישיבה והעבודה שקיבל, ובין היתר עובד זר לסיעוד שלא יצא מישראל תוך 60 יום לאחר תום תקופת עבודתו כדין במדינה, צפוי להרחקה, לאחר שימוע, ובין היתר תישלל בהדרגה זכותו לקבל את הכספים שהופקדו לזכותו בפיקדון כמפורט בתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים) התשע"ו-2016, ובנוהל מספר 9.0.0003 של הרשות.

6.2.15 לשכה לא תתווך בידועין עובד זר למעסיק לתקופת עבודה של פחות מ-30 יום וחל איסור לתווך עובד למעסיק לצורך החלפת עובד אחר ביום המנוחה השבועי או לפרק זמן קצר מהאמור בסעיף זה. חריג לכלל זה הוא, כי לשכה כן רשאית לתווך עובד זר למעסיק לתקופה של 21 יום לפחות, אם מדובר בהחלפת עובד זר אחר הנמצא בחו"ל באינטרוויזה. על אף האמור, במקרים מיוחדים רשאית הלשכה



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 16 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

לפנות לממונה ולבקש אישור בכתב להשמה קצרת טווח. יובהר כי גם תיווך והשמה לתקופה של 21 יום או 30 יום לפי סעיף זה מחייב רישום העובד בלשכה ודיווח מתאים למדור התשלומים.

6.2.16 יצוין, כי לעניין זה יש גם לעיין בהוראות נוהל מספר 5.3.0004, בעניין התרת העסקה קצרת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים בישראל בין 51-62 חודשים להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו מישראל לחופשה באינטרויזה.

6.2.17 לשכה פרטית לא תתווך ביודעין עובד זר לצורך טיפול במטופל סיעודי בעל היתר מבלי שווידאה, בין היתר, באמצעות ביקור בבית המטופל קודם ההשמה ולאחריו, בהתאם למפורט להלן בנוהל זה, כי מסופקים לעובד מגורים הולמים בתוך ביתו של אותו מטופל סיעודי, וכי לעובד הזר חשבון בנק על שמו של העובד לשם יפקיד את שכרו החודשי של העובד הזר.

6.2.18 לשכה פרטית לא תתווך ביודעין עובד זר לצורך מתן טיפול בניגוד לתנאי ההיתר שבידי המעסיק ועליה לוודא, באופן שוטף וסביר, את תקינות יחסי העבודה והטיפול של העובד הזר במטופל, גם במהלך ההעסקה.

6.3. השירותים שיינתנו על ידי הלשכה לעובד ולמעסיק

6.3.1 תיווך עובדים – הלשכה תבחר את העובד הזר תוך עמידה על יכולותיו והתאמתו לצרכי המעסיק בפרט ולתחום הסיעוד בכלל, באמצעות עובד סוציאלי, ותמסור למעסיק המיועד פרטים אודות הכשרתו וכישוריו של העובד. כן הלשכה, באמצעות העובד הסוציאלי, תעמוד על מיומנויות העובד הזר והכשרתו ואפשרויות להכשרה פרטנית בבית המטופל, וכל זאת בשיתוף פעולה עם המעסיק.

6.3.2 הכשרת עובדים – בעת השמת עובד זר לעבודה אצל מטופל, הלשכה תוודא שהעובד הזר קיבל הדרכה לצורך הטיפול במטופל בכלל, ובצרכים המיוחדים של המעסיק אצלו הוא מועסק בפרט. לגבי עובד זר חדש המוזמן מחו"ל, ההכשרה תתבצע בארץ המוצא, ותיעשה על ידי מוסד מוכר מטעם המשרד הממשלתי הרלוונטי במדינת המוצא של העובד. כתנאי מקדמי להבאת עובד מחו"ל, על הלשכה להציג תעודה רשמית מאושר כדין ממשרד ממשלתי רלוונטי של מדינת המוצא לפיו העובד עבר הכשרה לסיעוד במוסד המוכר על ידו.

6.3.3 איתור מעסיקים – במקרה בו הופסקה עבודתו של העובד הזר או במקרה והעובד הזר מעוניין לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר הרשום באותה לשכה, חלה על הלשכה חובה לאתר עבור העובד הזר מקומות עבודה. הלשכה תציג לעובד מידע על כל מקומות העבודה שאותרו, לרבות מידע על זהות המעסיק, מאפיינים ייחודיים של המעסיק המחייבים טיפול סיעודי מיוחד, מקום העבודה, סוג העבודה, שכרו של העובד, תנאי העבודה, תקופת העבודה ומקום המגורים. לאחר שיוצגו לעובד מקומות העבודה כאמור, יבחר העובד היכן הוא מעוניין לעבוד, ויפנה לאותו מקום עבודה.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 17 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

6.3.4. חוזה העסקה לדוגמה - הלשכה תכין חוזה העסקה, שיינתן למעסיק ולעובד. נוסח החוזה יוגש לממונה עם אישור מטעם עורך דין כי הוא בדק את החוזה ומאשר כי הוראותיו תואמות את דיני העבודה בישראל, וכמו-כן את הנהלים וההתחייבויות החלים על מעסיקים ולשכות פרטיות בכל הקשור להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד.

6.3.5. סיוע בהסדרת ביטוחים ותשלומים - הלשכה תגיש למעסיק עזרה בהסדרת תשלום הביטוח הרפואי והביטוח הלאומי. כמו-כן, לאחר התקנת תקנות בעניין חובת תשלום פיקדון על ידי מעסיקים סיעודיים יחידיים עבור עובדיהם בהתאם לסעיף 1'א לחוק עובדים זרים, תסייע הלשכה במתן מידע למטופל בעניין אופן ביצוע חובתו לשלם סכומים לפיקדון.

6.3.6. סיוע בקשר להיתרים - הלשכה תסייע למעסיקים להגיש בקשות להיתרים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד ולהאריך את תוקף ההיתרים שבידיהם. כן, בהתאם לפרסומים וחוזרים של הרשות, הלשכה רשאית להגיש בקשות להיתרים עבור המטופלים, באופן מקוון, באמצעות אישור הלשכה בחתימה אלקטרונית כי העובדות שצוינו בבקשות שהגישה הן נכונים ואמתיים.

6.3.7. סיוע בקשר לאשרות - הלשכה תפעל מול המרכז הארצי ברשות להגיש בקשות להזמנת עובד זר מחו"ל וכן להארכת רישיונות העובדים הזרים הרשומים בשורתיה, באופן מקוון, התאם לחוזרים ולנהלים של הרשות, ולאשר בחתימת מורשה חתימה כדין כי הדביקה את הרישיון החדש בדרכון העובד הזר. כן הלשכה תסייע לעובד במתן מידע והדרכה בקשר להארכות דרכונים, לפי הצורך, וכן בקשר להסדרת אינטר ויזות לפי הצורך. בעת יציאתו של העובד הזר בישראל לצמיתות, הלשכה תסייע לעובד הזר במתן מידע נדרש בעניין אופן הגשת בקשה לקבלת כספי הפיקדון שנצברו לטובתו.

6.3.8. סיוע במקרים של חולי או פטירה - חלה העובד, הלשכה תסייע לו מול הגורמים הרפואיים ומול חברת הביטוח. במקרים של פטירת העובד, תדווח הלשכה לממונה ולשגרירות ארצו של העובד בישראל בהקדם האפשרי ותסייע ככול שיידרש בסידורים שלאחר המוות. במקרה של צורך בהגשת תביעה למוסד לביטוח הלאומי, הלשכה תסייע לעובד במתן מידע והדרכה ו/או הפנייתו לגורמים רלוונטיים כנדרש באופן סביר.

6.3.9. וידוי ודיווח על ביצוע תשלומים - הלשכה תוודא תשלומי המעביד לביטוח הרפואי ולחשבון הפיקדון (לאחר התקנת תקנות בעניין זה) ותדווח לממונה על כל מקרה של אי ביצוע תשלום כנדרש על ידי המעסיק וכן על אי תשלום שכר או אי מילוי תנאי ההעסקה.

6.3.10. ביקורי עו"ס קודם ביצוע ההשמה - עובד סוציאלי מטעם הלשכה יגיע לבית המטופל על מנת לאבחן את הצרכים של המטופל, סוג השירות הנדרש והתנאים המוצעים לעובד הזר בענף הסיעוד, לפחות פעם אחת קודם השמת עובד זר אצלו וזאת לצורך עמידה על צרכיו ורצונותיו של המעסיק, וביצוע בחינה מקצועית לצורך התאמה בין העובד הזר לבין המטופל, על מנת להבטיח מענה הולם לצרכי המטופל במסגרת ההשמה. העו"ס ימלא דו"ח הביקור על גבי טופס דיווח שפורסם על ידי הרשות לידיעת הלשכות, כפי שיתוקן מפעם לפעם.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 18 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

6.3.11. ביקורי עו"ס בחודש ההעסקה הראשון - עובד סוציאלי מטעם הלשכה יקיים מעקב אחר עבודת העובד הזר בשירות המטופל, ויוודא, בין היתר על ידי קיום שיחות עם המטופל והעובד בעת ביקורו בבית המטופל, תוך 30 יום מיום השמת עובד חדש בבית המטופל, את קליטתו הנאותה. העו"ס ימלא דו"ח על גבי טופס שפרסם הממונה כפי שיתקן מפעם לפעם (להלן: טופס דיווח ביקורים). יובהר כי ביקור בבית המטופל שנערך עם ההשמה או תוך 7 ימים לאחר ההשמה, לא יחשב ביקור הממלא אחר הוראות סעיף זה, מאחר ולא ניתן לאמוד בפרק זמן קצר זה קליטתו הנאותה של העובד הזר.

6.3.12. ביקורים במהלך ההעסקה

6.3.12.1. הלשכה הפרטית אחראית לפעול בסבירות על מנת לוודא כי העסקת העובד הזר והטיפול במטופל

מתנהלים בצורה תקינה במהלך תקופת ההעסקה. בין היתר, על הלשכה להדריך את העובד הזר בדבר הטיפול במטופל, להדריך את המעסיק בדבר זכויותיו של העובד הזר, לפתור בעיות ואי הבנות העולות בתחילת ההעסקה ובמהלכה, וליידע את העובד הזר בדבר הדרכים לפנייה לממונה זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, במקרים מתאימים. כן, מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל ומחובות הלשכה לפי נוהל זה, על הלשכה לערוך ביקור לפי פסקה זו בביתו של כל מטופל אחת לכל-6 חודשים לפחות, לערוך דו"ח כתוב אודות ממצאי הביקור בטופס שקבע הממונה/העו"ס המפקחת הארצית מטעמו, כפי שיתקן מפעם לפעם, ולדווח לאגף לשכות ותאגידיים על ביצוע הביקור בטפסים שפורסמו ללשכות על ידי אגף תאגידיים ולשכות, ברבעון הרלוונטי, ובכלל זה על ממצאים חריגים, כמפורט להלן:

6.3.12.2. ביקורי הלשכה אצל מטופל המקבל שירותי סיעוד לפי חוק הביטוח הלאומי באמצעות עובד זר שחלק משכרו משולם על ידי חברת סיעוד- ביקור אחד מתוך שני הביקורים שיערכו מטעם הלשכה הפרטית בבית מטופל במהלך כל תקופה של 12 חודשים יכול להיערך על ידי עובד בכיר של הלשכה הפרטית שהוכשר והודרך לשם כך על ידי עו"ס אחראי של הלשכה (להלן: עובד בכיר מבקר) או שיערך על ידי עו"ס מטעם הלשכה, לפי בחירת הלשכה.


6.3.12.3. ביקורי הלשכה אצל מטופל שעובדו הזר לא מקבל שכר מחברת סיעוד- כל ביקור אצל המטופל כאמור ברישא לסעיף זה יעשה על ידי עובד סוציאלי מטעם הלשכה בלבד.

אין באמור לגרוע מחובת הלשכות לעמוד בקשר עם המטופל והעובד הזר באופן שוטף במהלך ההעסקה, לפתור בעיות ולבקר בבית המטופל מעבר לאמור לעיל, אם הדבר נדרש בהתאם לנסיבות.

יובהר, כי ביצוע ביקור לאחר השמה בבית מטופל אינו פוטר את הלשכה מלבצע ביקור נוסף בחצי השנה שלאחר ההשמה. העו"ס ימלא דו"ח על גבי הטופס שקבע הממונה.

6.3.12.4. מספר הביקורים בבתי המטופלים שעובד מוסמך אחד של הלשכה רשאי לבצע ביום אחד, לא עלה על 10 ביקורים לכל היותר, כשהביקורים יבוצעו אך ורק באזור גיאוגרפי אחד וזאת על מנת להבטיח כי הביקור נעשה באופן מקצועי.



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 19 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

6.3.13. דו"חות סוציאליים

העובד הסוציאלי/עובד בכיר מבקר שמבצע ביקור בבית מטופל סיעודי ירשום דו"ח בכתב על גבי טופס עדכני שפרסמה המפקחת הארצית ללשכות, חתום על ידו, לאחר כל ביקור בבית המטופל ובו סיכום ממצאי הביקור. הדו"ח ייחתם גם על ידי המטופל ו/או אפוטרופוס ו/או בן משפחתו וכן על ידי העובד הזר, לעצם אישור נוכחותם בעת הביקור הכל כפי שיקבע בטופס העדכני שתפרסם המפקחת, ובמקרה שנוכחים אלו, כולם או חלקם, יסרבו לחתום על הטופס, הגורם המבצע את הביקור ירשום בדו"ח את סיבת הסירוב. הדו"ח ייחתם גם בידי העובד הסוציאלי האחראי, לאישור, יתויק בתיק המטופל בלשכה ויימסר לביקורת הרשות לפי דרישה. ביקור בית אשר לא דווח לרשות על גבי טופס הדוחות הרבעוניים בחתימת מנכ"ל הלשכה והעובדת הסוציאלית האחראית, חזקה כי לא בוצעה, על כל המשתמע מכך.

6.3.14. דו"חות רבעוניים לממונה

על הלשכה להעביר לאגף תאגידיים ולשכות, דיווח רבעוני בתאריכים 1.1, 1.4, 1.7 ו-1.10 של כל שנה, בטופס דיווח ביקורים שפורסם ללשכות, כפי שיתוקן מפעם לפעם, חתום על ידי המנכ"ל והעובד הסוציאלי האחראי, המרכז את כלל הביקורים שנערכו עובדי הלשכה כאמור לעיל, אצל כל מטופל הרשום בלשכה באותו רבעון.

6.3.15. פרטי העובדים הסוציאליים ו/או עובדים בכירים מבקרים

עובד סוציאלי של לשכה וכן עובדים בכירים מבקרים הינם "עובדים בכירים" של הלשכה ולכן חלה חובה לקבל אישור מראש ובכתב להעסקתם כמפורט לעיל בנוהל זה. קודם תחילת העסקת כל עובד סוציאלי מטעם הלשכה, חל חובה לקבל אישור של המפקחת הארצית להעסקתה. בין היתר, אישור זה לא יינתן לעובדת סוציאלית המועסקת במקביל בחברת סיעוד. על הלשכה להחתים כל עובד סוציאלי ו/או עובד בכיר מבקר על טופס התחייבות בנוסח שפרסם הממונה ולתייק את הטופס במשרדיו. חל חובה על הלשכה להעסיק עובדים סוציאליים במספר נדרש באופן סביר בהתחשב במספר המטופלים הרשומים בלשכה, על מנת לבצע את הביקורים והביקורות הנדרשים לפי הנוהל.

6.3.16. דיווח על ממצאים חריגים

6.3.16.1. קיים חשש לאלימות, הטרדה מינית, העסקת העובד הזר שלא במתן טיפול סיעודי למטופל או אירוע חריג או הפרה חמורה אחרת מצד המעסיק או העובד, חובה על העובד הסוציאלי האחראי ועל מנכ"ל הלשכה לטפל באופן מקצועי באירוע החריג וכן לדווח בכתב ובאופן מידי על כך למפקחת הארצית. אין באמור לגרוע מכל חובה המוטלת על עו"ס או אדם אחר לדווח לרשויות אכיפה אחרות בהתאם לסוג האירוע או ההפרה.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 20 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

6.3.16.2. התקבלה תלונה על ידי הלשכה הפרטית ממטופל סיעודי או בן משפחה, או מעובד זר, או באמצעות הרשות, תפעל הלשכה הפרטית לבדיקת התלונה בהנחיית העובד הסוציאלי האחראי, ובמקרים מתאימים תגיע לביקור בבית המטופל ותטפל בתלונה בהתאם לכל דין. במקרה שבמסגרת הטיפול תגלה הלשכה ממצאים חריגים כאמור לעיל, על הלשכה לדווח על כך למפקחת הארצית על הממצאים ועל הטיפול.

6.3.17. חובת שמירת תיק מעסיק בלשכה

על הלשכה הפרטית לשמור במשרדה תיק נפרד לכל מעסיק שנרשם בלשכה, שיהא נגיש לפיקוח מטעם הרשויות, ואשר יכלול צילום ההיתר של המעסיק, צילום דרכוני העובדים הזרים שהועסקו על ידו, העתקי פוליסת ביטוח רפואי לעובדים הזרים בתוקף, אישור על דיווח למוסד לביטוח לאומי, העתק מכתבי ההשמה שהונפקו לעובד ולמעסיק, העתקי דיווחים ואישורים פרטניים של מת"ש לגבי ההעסקה, העתקי תלונות או פניות מטעם העובד/המעסיק והעתקי דו"חות ביקורים מטעם הלשכה.

6.4. גביית תשלום מהמעסיקים עבור השירות

6.4.1. הלשכות הפרטיות יורשו לגבות מהמעסיקים תשלום חודשי בגין שירותיהן השוטפים. גובה התשלום החודשי שלשכה פרטית תוכל לגבות ממעסיק מוגבל עד לסך של 70 ₪ כולל מע"מ. גביית התשלום באופן שאינו חודשי תעשה רק בהסכמתו הכתובה של המטופל ו/או בן משפחתו.


6.4.2. בנוסף לתשלום החודשי, תוכלנה הלשכות לגבות סכום חד פעמי מהמעסיק, שלא יעלה על סך 2,000 ₪ כולל מע"מ, עבור השמת עובד אצל המעסיק. גבתה הלשכה דמי השמה לפי סעיף זה, לא תוכל הלשכה לגבות מהמעסיק תשלום נוסף מעבר לתשלום החודשי, במשך שנה מיום ההשמה, וזאת גם אם השימה אצלו עובדים אחרים במהלך אותה תקופה.

6.4.3. במידה ותקופת עבודתו של עובד זר שהושם אצל מטופל על ידי הלשכה נמשכה פחות משנה, והפסקת עבודת העובד הזר לא נבעה מפטירת המטופל או מעבר המטופל לבית אבות, והלשכה לא השימה אצל המטופל עובד זר חילופי לשביעות רצונו, תשיב הלשכה למטופל החזר יחסי (מתוך הסכום של עד 2,000 ₪ ששולם על ידי המטופל בהתאם לסעיף הקודם) בהתאם למספר החודשים שנותרו עד לתום 12 חודשים מתאריך ההשמה.

6.4.4. הלשכות הפרטיות לא יגבו תשלום נוסף כלשהו מהמעסיק, בין במישרין ובין בעקיפין, מלבד האמור לעיל.

6.4.5. על אף האמור לעיל, אדם הזכאי לקצבת שירותים מיוחדים מאת המוסד לביטוח לאומי יהא רשאי להעסיק עובד זר הנמצא בישראל, הרשאי לעבוד בישראל לפי חוק הכניסה לישראל, וזאת ללא צורך בתיווך לשכה פרטית. ביקש אותו אדם להביא עובד מחו"ל, יהא עליו לפנות לקבלת שירותי לשכה פרטית ויחול האמור בפרק זה. יובהר כי על אף האמור, גם מעסיק שהוא זכאי לקצבת שירותים מיוחדים כאמור בפסקה זו



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 21 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

יחויב להירשם יחד עם עובדו בלשכה ולקבל טיפול באמצעות לשכה כמפורט בנוהל זה. ניתן סיוע לנכים הקשים בעלי אמצעים מוגבלים לצורך תשלום העלויות החודשיות ללשכות בהתאם לנוהל.

6.5 ממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

6.5.1 הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים (להלן – הממונה על הזכויות), יקבל תלונות ויטפל בהן בהתאם לסמכויותיו לפי פרק ד' 3 לחוק עובדים זרים.

6.5.2 על הלשכה להודיע לעובדים הזרים בכתב את דרכי התקשורת עם הממונה על הזכויות כפי שיימסרו לה מעת לעת על ידי אגף תאגידים ולשכות. על הלשכה להימנע מנקיטת צעדים שלא יאפשרו לעובדים לפנות לממונה בכל עת. מבלי לפגוע בכלליות האמור, יופיעו דרכי התקשורת עם הממונה על הזכויות כפי שיימסרו על ידי הממונה מעת לעת, בכרזה בגודל גיליון שתיתלה בתחום הלשכה הפרטית באנגלית ובעברית.

6.6 חובות ואיסורים נוספים


6.6.1 הפרדה מהותית בין לשכה פרטית וחברת הסיעוד – על הלשכה הפרטית להימנע מפעילות שתגרום לטשטוש תפקידים ו/או עניינים בינה לבין חברת סיעוד ואי הקפדה על ההפרדה האמורה מהווה הפרה חמורה של תנאי הרישיון וההיתר שניתן ללשכה. לשכה אשר מניותיה או חלק ממניותיה, מוחזקות בידי תאגיד או בעל מניות בחברת סיעוד מחויבת לקיים הפרדה מוחלטת של פעילותה מפעילות חברת הסיעוד, בדגש על הפרדת תשתיות המשרדים העובדים הבכירים לרבות כוח האדם המקצועי, בקרים ועובדים סוציאליים.

6.6.2 הפרדה פיזית – לשכה פרטית מחויבת לפעול באופן עצמאי ובלתי תלוי. בכלל זה חובת ההפרדה פיזית בין לשכה פרטית לחברת סיעוד כולל הפרדה במשרדים (לשכה פרטית לא תפעל ממשרדיה של חברת סיעוד), בקווי טלפון וכתובות דוא"ל ופקסים נפרדים וכ"ו.

6.6.3 הפרדה בכוח אדם – נדרשת הפרדה ברורה בכוח האדם בין לשכה פרטית לבין חברת הסיעוד ובכלל זה, מנכ"ל, עו"ס אחראית וגם עובדים סוציאליים משניים בלשכה פרטית, לא יהיו כאלו שמועסקים בחברת סיעוד. לעניין זה, ראה גם פסק הדין בתיק עשר (ארצי) 0-28344-14 דנאל כח אדם לסיעוד לקשישים בע"מ נ' מדינת ישראל, שם נקבע כי "למען הסר ספק, המערערת תצהיר כי תפעל בהתאם לנוהל בכל הנוגע להפרדה מהותית בין חברת הסיעוד לבין הלשכה הפרטית. לגבי העובדים הסוציאליים, אזי העובדים הסוציאליים עובדי חברת הסיעוד לא ימלאו תפקיד העובדים הסוציאליים בלשכה הפרטית של המערערת וכן להפך".



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 22 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

6.6.4 **עו"ס משני**- עובד סוציאלי משני מטעם לשכה פרטית בסיעוד, מהווה חלק בלתי נפרד מפעילות התיווך והטיפול של הלשכה בגינה ניתן ההיתר לפי סעיף 65 לחוק, ולכן נחשב עובד בכיר של הלשכה. לכן, עליו לעבור את הבדיקות הקבועות בחוק ובנוהל לתפקיד זה, טרם יאושר לתפקידו.

העסקת עובד סוציאלי משני על ידי לשכה פרטית, מחייבת קבלת אישור המפקחת הארצית להעסקת העו"ס טרם תחילת העסקתו. העסקת עובדת סוציאלית משנית ללא קבלת אישור המפקחת הארצית מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר של הלשכות על כל הכרוך בכך. כאמור, הרשות לא תאשר עובד סוציאלי משני של לשכה פרטית, אשר עובד במקביל בחברת סיעוד.

6.6.5 **הנהלת חשבונות**- על הלשכה לקיים מערכת הנהלת חשבונות נפרדת, שתהא גלויה בכל עת בפני הרשות. הלשכה תעביר לרשות נתונים ממערכת זו לפי דרישת הרשויות המוסמכות.

6.6.6 **שיתוף פעולה עם הפיקוח**- על הלשכה ועובדיה לשתף פעולה עם פקידי ומפקחי הפיקוח המנהלי והפילימי מטעם הרשות, ומטעם משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, בכל עת, בקשר למילוי תנאי הנוהל והחוק, בין בביקורות הנערכות במקום ההעסקה של העובדים הזרים, בין במסירת כל מסמך שיידרש על ידם ובין בהתייצבות לחקירה במידה ותידרש.

6.6.7 **השמת עובד במקרים חריגים**- במקרים חריגים הממונה יהא רשאי לפנות ללשכה בבקשה למציאת מקום עבודה או מקום מגורים עבור עובד זר שהעסקתו הופסקה מחמת ביטול היתר של מעסיק, התפטרות עובד עקב פגיעה חמורה בזכויותיו וכד', גם אם העובד לא היה רשום אצל אותה לשכה, ובלבד שהפניה ללשכות תהא לפי סדר או לפי תנאים שיקבעו על ידי הממונה. פנה הממונה ללשכה כאמור, תהא הלשכה חייבת לשתף פעולה לצורך מציאת מקום מגורים ו/או מקום עבודה חילופי לעובד.

6.6.8 **דיווח שוטף** - הלשכה הפרטית המורשית תדווח למת"ש באופן שוטף, באמצעות קבצים מקוונים בהתאם להוראות מת"ש, על כל שינוי בהעסקת עובד זר אצל מטופל, וזאת תוך 7 ימים מיום האירוע.

6.6.9 **איסור נקיטה באמצעים בלתי חוקיים**- חל על הלשכה איסור מוחלט לנקוט באמצעים לא חוקיים כלפי העובדים הזרים הרשומים באחריותה, כגון: איומים, אלימות, כליאת שווא, עיכוב דרכון, הטסה בכפיה או במרמה, דיווח בלתי אמין על נטישה, שידול מעסיק להביא עובד מחו"ל במרמה או שלא על מנת שהעובד יעבוד אצל המעסיק במשרה מלאה לפחות, במתן טיפול סיעודי או כל עבירה אחרת על חוק העונשין, התשל"ז-1977. כמו כן חל עליה איסור לבקש מן המעסיק לנקוט באמצעים כאמור או לגרום למעסיק לעשות כן בדרך אחרת. לעניין זה, העברת דרכון למשרדי הרשויות המוסמכות, באם הדבר יידרש, ולמשך התקופה הנדרשת לחידוש אשרת העובד לא תחשב כעיכוב (יצוין כי כיום, הארכת רישיונות נעשית באמצעות המרכז הארצי באופן מקוון ולכן לא נדרשת בד"כ העברת דרכון לרשויות לצורך הארכת הרישיון)..



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 23 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

6.6.10 **איסור תיווך באמצעות מי שאינו עובד הלשכה** – הלשכה רשאית לתווך רק באמצעות עובדיה הבכירים שהעסקתם אושרה בכתב על ידי הרשות לאחר ביצוע בדיקות בהתאם לחוק ולנוהל. מבלי לגרוע מכלליות האמור, חל איסור חמור לפעול באמצעות סוכן שאינו עובד הלשכה או אדם אחר שנטען שהוא נציג לשכה זרה בישראל, או לקבל שירותים בישראל מסוכן או נציג כאמור. יובהר כי לפי חוק שירות התעסוקה, רק בעל היתר ועובדים רשומים של בעל היתר רשאים לעסוק בתיווך עבודה בישראל, וכי קבלת שירותי תיווך המי שאינו בעל היתר או עובד מאושר של בעל היתר, מהווה הפרה של תנאי ההיתר של הלשכה הפרטית ועבירה לפי החוק האמור.

6.6.11 **חובת נאמנות ואיסור תיווך בניגוד לדין או במרמה** - לשכה פרטית תפעל בנאמנות, בהגינות ובדרך מקובלת, ותמסור לעובד ולמעביד כל מידע שיש בידה בעניין מהותי הנוגע להעסקה. חל איסור לתווך עובד זר בניגוד לכל דין, ובין היתר, חל איסור לתווך עובד זר שהעסקתו מהווה עבירה לפי סעיף 2 לחוק עובדים זרים. כן, חל איסור להזמין/להביא עובד זר מחו"ל במרמה או בחוסר תום לב.

6.7 **רישום עובדים זרים חדשים מחו"ל – תמריצים והגבלות**

6.7.1 עיקר טיפול הלשכות יהא בעובדים זרים לענף הסיעוד הנמצאים כדין בישראל, ותותר הבאת עובדים זרים מחו"ל רק בהתאם לתנאים דלהלן.

6.7.2 בכל שנת היתר, או בכל תקופה אחרת של 12 חודשים, אשר מועד תחילתה תקבע על ידי הממונה בחוזר שיפרסם ללשכות (להלן: "שנת מכסת הבאה"), סה"כ העובדים הזרים לסיעוד שכלל הלשכות הפרטיות יהיו רשאיות להביא מחו"ל לא יעלה על 15% ממספר העובדים הזרים לסיעוד שהיו רשומים כדין בסך כל הלשכות הפרטיות ביום ה- 31.12 של השנה הקודמת (או בתאריך אחר שיקבע הממונה ויפורסם ללשכות). ככול שיהיה מימוש מלא של מכסת ההבאה השנתית, הממונה, בהיוועצות עם משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, ועם משרד האוצר, יהא רשאי להחליט על הגדלת מכסת ההבאה השנתית באחוז נוסף.


6.7.3 בתחילת לשנה קלנדרית, תיבדק עמידתה של כל לשכה פרטית במספר פרמטרים שיקבע הממונה, נכון ליום 31.12 של השנה הקודמת, או נכון למועד אחר שיקבע הממונה ויפורסם ללשכות. כל לשכה תקבל ניקוד בכל אחד מהפרמטרים שיקבע, ובהתאם לכך תקבע לכל לשכה ניקוד כללי לפיו ידורגו הלשכות.

6.7.4 לקראת תחילת כל שנת מכסת הבאה, אם יוחלט על שינוי הפרמטרים לחישוב שיעור ההבאה לכל לשכה, לעומת אלו שקבע הממונה לשנת ההיתר הקודמת, יפורסמו הפרמטרים החדשים בחוזר שישלח ללשכות.

6.7.5 בהתאם לניקוד שיינתן לכל לשכה ולדירוג שהיא תקבל בעקבות כך, יקבע השיעור של העובדים הזרים שכל לשכה תוכל להביא מחוץ לארץ בשנת מכסת ההבאה העוקבת (להלן - שיעור הבאה).

6.7.6 לגבי לשכות פרטיות חדשות, שלא היו רשומים בהן עובדים זרים במועד הרלוונטי בשנת ההיתר הקודמת, יקבע הממונה מספר עובדים זרים שכל לשכה כאמור תהיה רשאית להזמין מחו"ל בשנת מכסת ההבאה,



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 24 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

בהתחשב במכלול הנסיבות הרלוונטיות, ובכלל זה במספר הלשכות הפרטיות החדשות, מספר הלשכות הפרטיות הממשיכות, הצורך לבחון את התנהלות הלשכות החדשות לעומת מתן אפשרות כניסת לשכות פרטיות חדשות לשוק, גובה הערבות שהפקידו הלשכות החדשות וכו'. סה"כ מכסת ההבאה מחו"ל שתקבע ללשכות החדשות תופחת ממכסת ההבאה הכללית שתחולק ללשכות הממשיכות, לצורך חישוב שיעור ההבאה של כל הלשכה כאמור בפרק זה.

6.7.7 טווח שיעור ההבאה שיקבע לכל לשכה ינוע בין 10%-16% ממספר העובדים הזרים שהיו רשומים בלשכה ביום 31.12 של השנה הקודמת (או בתאריך אחר שיקבע הממונה), בהתאמה למכסת ההבאה הכללית הבלתי מותנית של -13% (פחות המכסה שתינתן ללשכות החדשות) כאשר 2% נוספים יינתנו בכפוף ליציאת עובדים מהארץ. בהתאם לכך יעשה חישוב לכל לשכה של סך העובדים הזרים מתוך המכסה השנתית שהיא תהיה רשאית להביא לישראל, בכפוף לנהלים הרגילים, בשנת ההיתר, והיא תפורסם באתר הרשות (להלן: מכסת ההבאה).

על אף האמור בפסיקה הקודמת, בשנת ההיתר 2018 בלבד, בהתחשב במכלול הנסיבות, ובכלל זה היקף הבקשות להארכת רישיונות עובדי סיעוד זרים במקרים הומניטריים לפי סעיף 3א (ב1) לחוק הכניסה לישראל, והשפעתו על קצב יציאת עובדים זרים לסייעוד מישראל, וכן בהליך החקיקה המתקיים לתיקון סעיף החוק האמור, טווח שיעור ההבאה שיקבע לכל לשכה בהתאם לניקוד ולדירוג שהיא תקבל כאמור לעיל, ינוע בין 12.5% - 17.5% ממספר העובדים הזרים שהיו רשומים בכל לשכה ביום 31.12.17, (או בתאריך אחר שיקבע הממונה) בהתאמה למכסת ההבאה הכללית של 15% (פחות המכסה שתקבע ללשכות החדשות כאמור לעיל) ללא התניה בעניין יציאת עובדים מישראל.


6.7.8 מספר העובדים הזרים שלשכה פרטית רשאית להזמין לישראל לפי מכסת ההבאה שנקבעה עבורה כמפורט לעיל, יחולק ל-2, כך שהלשכה תוכל להזמין רק מחצית ממספר העובדים הכולל שנקבע עבורה לאותה שנה, בכל חציון במהלך שנת ההיתר.

לא מימשה לשכה את המכסה החציונית שפורסמה עבורה, בחציון הראשון של שנת מכסת ההבאה, יתרת המכסה החציונית שלא מומשה כאמור תחזור לרשות ההגירה אשר תהיה רשאית, בהתאם לשיקול דעת הממונה, לחלק את המכסה, כולה או חלקה, ללשכות אחרות או לסוגי לשכות אחרות, לפי כללים שיקבע.

6.7.9 בנוסף לתנאים המקדמיים דלעיל, מתן אשרה ורישיון לעובד זר חדש מחו"ל על פי הזמנת לשכה פרטית, תותר רק אם שיעור העובדים הזרים המועסקים כדין מקרב העובדים הזרים הרשומים בלשכה המזמינה, הוא כלהלן:

- א. לגבי לשכות פרטיות שמספר העובדים הזרים הרשומים בהן אינו עולה על 200 עובדים - 95%
- ב. לגבי לשכות פרטיות שמספר העובדים הזרים הרשומים בהם עולה על 200 עובדים - 97%.



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 25 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

(להלן: שיעור ה- 95% או ה- 97% של עובדים זרים מועסקים, בהתאמה לגודל הלשכה – "יעד ההשמה").

כך, לשכה פרטית לא תוכל להזמין עובד זר חדש מחו"ל, גם אם היא טרם מיצתה את המכסה החציובית שהוקצתה לה, וגם אם היא עומדת בכל יתר התנאים לפי נוהל זה ונהלי הרשות. בעניין הזמנת עובדים זרים מחו"ל, אם היא אינה עומדת ביעד ההשמה.

6.7.10 על אף האמור לעיל, במקרים חריגים בהם יוכח לממונה כי מטופל זקוק לעובד בעל כישורים מיוחדים שאינם נחלת העובדים הזרים הנמצאים בישראל, כגון מטופל עם בעיות רפואיות מיוחדות המצריכות טיפול של עובד זר בעל הכשרה רפואית מיוחדת ובמשרה מלאה לפחות ולצורך מתן טיפול נאות לאותו מטופל יש להביא עובד מחו"ל, תגיש הלשכה בקשה מנומקת לממונה, בצירוף אסמכתאות רפואיות וסוציאליות רלוונטיות, והממונה ישקול מתן אישור חריג להביא עובד מחו"ל בגינו, לאחר היוועצויות ובדיקות לפי שיקול דעתו.

6.7.11 הלשכות יהיו אחראיות להבטחת תעסוקה לעובדים הזרים שנכנסו לישראל באמצעותן במשך השנה הראשונה לשהייתם בארץ. בין היתר, יישקל חילוט סכומים מתוך הערבות המופקדת על ידי הלשכות כתנאי לקבלת ההיתר, לטובת העובדים, במידה והתלוננו על אי העסקתם במשך השנה הראשונה, ונמצא כי תלונתם מוצדקת וכי הלשכה לא הוכיחה כי הדבר לא נגרם באשמתה וזאת בנוסף לכל סנקציה אחרת שתופעל בגין המעשים או המחדלים האמורים. הוכח כי העובד סירב סירוב בלתי סביר להצעות עבודה כנות וסבירות מטעם הלשכה, לא תחויב הלשכה כאמור בסעיף זה לגבי התקופה הרלוונטית.

6.7.12 אושר ללשכה להביא עובד מחו"ל, תפעל הלשכה, טרם כניסת העובד לישראל, לוודא את כישורי העובד ואת התאמתו לצרכי המעסיק, ובכלל זה תצהיר הלשכה כי היא וידאה כי לעובד שליטה בדיבור בשפה האנגלית או, במקרים חריגים הדורשים אישור מיוחד מראש, בשפה אחרת שהמעסיק המיועד מבין והנדרש בנסיבות המיוחדות של המקרה, כך שיתאפשר לו לתקשר עם המעסיק, תוך ציון השפות המדוברות על ידי העובד ורמת ידיעתו את השפות. בנוסף תחויב הלשכה לוודא את רמת הכשרתו של העובד ולהציג תעודה רשמית על סיום קורס הכשרה לסיעוד מוכר על ידי מדינתו, כאמור לעיל בנוהל זה, וליידע את העובד החדש, בעניין חובותיו וזכויותיו בישראל בהתאם לפרסומי הרשות, הכל כמפורט בנוהל מספר 5.3.002- נוהל העסקת עובדים זרים בענף הסיעוד כפי שיתוקן מעת לעת.

6.7.13 אושר ללשכה להביא עובד מחו"ל, עליה לפגוש את העובד בשדה התעופה באמצעות אחד מעובדיה הבכירים המאושרים של הלשכה, וללוות אותו לבית המעסיק. חל איסור על הלשכה לאסוף את העובדים הזרים שהוזמנו על ידה משדה התעופה על ידי נציגי לשכות פרטיות אחרות ו/או על ידי אדם הטוען שהוא נציגי חברה זרה (שכאמור אינו רשאי לעבוד כלל בישראל ללא היתר לפי נוהל זה, כפי שפורט לעיל) ו/או סוכנים לא מורשים או על ידי בן משפחה של הסיעודי. לחילופין או בנוסף, הלשכה רשאית לפנות לרשות ולבקש לקבל אישור בכתב כי נהג הסעות/נהג מונית בעל רישיון בתוקף ממשרד התחבורה, שפרטיו נמסרו



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 26 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

על ידה, יהא רשאי לאסוף עובדים זרים מטעם הלשכה משדה התעופה ולהביאם למשרדי הלשכה. על מנכ"ל הלשכה להצהיר בבקשה שתוגש כי הלשכה תהיה אחראית לידע את הנהג לגבי חובות ואיסורים לפי החוק ולפי נוהל זה, וכן כי הלשכה תקבל אחריות ישירה לגבי כל מעשיו ומחדליו של אותו נהג במסגרת הקשר שלו עם העובדים הזרים. לאחר קבלת אישור בכתב לפרטי נהג פלוני כאמור בסעיף זה, הלשכה תהיה רשאית לשלוח גם את הנהג האמור לאיסוף עובדים שהיא הזמינה מהשדה, ותהיה עליה חובה לפקח עליו והיא תהיה אחראית לכל הפרה אם תבוצע. יודגש כי נהג כאמור לא יהא רשאי להשים את העובדים הזרים בבתי המטופלים ורק עובד סוציאלי/עובד בכיר מטעם הלשכה רשאים לבצע זאת, הכל בהתאם לאמור לעיל בנוהל זה.

6.7.14 בכל הקשור להסכם עם לשכה זרה ואיסור גבייה מעל התשלום המותר, יחולו הוראות החוק. על הלשכה לדווח מיידית לאגף לשכות ותאגידיים על מידע שיגיע לידיה ביחס ללשכה זרה שגבתה או קיבלה מעובד זר, תשלום העולה על התשלום החוזי לפי החוק ולהפסיק מיד להתקשר עם הלשכה האמורה, הכל כמפורט בחוק שירות התעסוקה.


6.7.15 בעניין הסכום המותר לגבייה מעובד זר חדש המוזמן מחו"ל על ידי לשכה פרטית לפי תקנות שירות התעסוקה (תשלומים ממבקש עבודה בקשר לתיווך עבודה) (הוראת שעה), התשע"ז – 2017, יש לעיין בחוק, ובתקנות וכן בדברי הסבר כלליים להלן בחלק 8 לנוהל זה.

6.7.15 יובהר כי הרשות פועלת להתקשר בהסכמים בילטרליים עם מדינות המקור של העובדים הזרים, על מנת להבטיח גיוס עובדים זרים ללא פגיעה בזכויותיהם וללא גביית עמלות בניגוד לדין כפי שנקבע בהחלטת ממשלה מס' 4024 מיום 31.07.2005 ובהחלטות ממשלה מאוחרות בעניין זה. לאחר קביעת הסדר כאמור יוכלו הלשכות להביא עובדים זרים מחו"ל רק ממדינות איתן התקשרה ישראל בהסכם בילטרלי ובאמצעות הגורמים המפוקחים כפי שיקבע בהתאם לנוהל שיפורסם. בין היתר פעלה הרשות לקבוע תכניות פיילוט לגיוס עובדי סיעוד בהסדרים בילטרליים בהתאם לסעיף 2 להחלטת ממשלה מספר 3453 מיום 10.7.11 והיא ממשיכה לפעול על מנת להרחיב הסדרים אלו והיא תהיה רשאית להתנות את מכסת ההבאה של כל לשכה פרטית להבאת עובדים זרים מחו"ל, כולה או חלקה, בגיוס העובדים במסגרת פיילוט או הסכם כאמור.

6.7.16 לא תותר הבאת עובדים זרים ממדינות שאין להן נציגויות רשמיות בישראל או ממדינות שאין לישראל ניסיון משמעותי בהבאת עובדים זרים לסיעוד מהן, הכל כאמור בנהלים הרלוונטיים של הרשות.

6.7.17 ביקשה לשכה להביא עובד זר מחו"ל לפי סעיף זה לעבודה אצל אדם שהממונה קבע מראש ובכתב כי הוא בעל מוגבלות קשה במיוחד, יצהיר מנכ"ל הלשכה קודם מתן אישור להבאת העובד מחו"ל, כי הוא בדק את כישורי העובד והכשרתו וכי העובד מתאים לעבודה אצל המעסיק המיועד. כ"כ יצהיר מנכ"ל הלשכה כי הוא יידע את העובד בכתב בשפתו באופן מפורט וברור על מוגבלותיו המיוחדות של המעסיק המיועד, היקף העבודה המיוחד שיידרש מהעובד, ובכלל זה את העובדה כי הוא יועסק בעבודה הדורשת מאמץ מיוחד.



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 27 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

כמו-כן, יצהיר המנכ"ל כי הוא יידע את העובד בכתב בשפתו כי לאור המוגבלויות המיוחדות האמורות לעיל, לא יהא העובד רשאי לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר במשך 3 חודשים מיום הגעתו לישראל, אא"כ יוכח להנחת דעתו של הממונה כי המעסיק פגע בזכויותיו של העובד, או לא קיים חובה מהותית כלפיו, או כי הלשכה לא יידעה את העובד כנדרש על מוגבלויות המיוחדות של המעסיק כאמור לעיל.

6.7.18 יובהר כי במקרה שמתקיימים לגבי לשכה פרטית חשדות להפרות חמורות של נוהל זה או של החוקים או התקנות הרלוונטיות, רשאי הממונה להנחות את עובדי משרדו שלא לקבל החלטות בבקשה להזמנת עובדים זרים חדשים מחו"ל ו/או בלקיטת עובדים זרים חדשים מתוך ישראל, עד לסיום החקירה, ביצוע שימוע מינהלי וקבלת החלטה סופית זה.

7. הגשת בקשות להיתר ו/או לארכת תוקף היתר

7.1 הגשת טופס הבקשה- בקשות להיתרים לפי נוהל זה וכן בקשות לארכת תוקף היתרים יתקבלו במועדים שיקבע הממונה ואשרפורסמו על ידו בלבד. בקשה שתוגש שלא במועדים שנקבעו או באיחור תידחה על הסף.

7.2 בקשות להיתרים יוגשו לאגף תאגידים ולשכות פרטיות במינהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים ברשות בכתובת: אגריפס 42 בניין כ"ח קומה 3 ירושלים או כפי שיפורסם על ידי הרשות, ובימים ומועדים כפי שיפורסם.

7.3 חברות המבקשות היתר ו/או הארכת תוקף היתר קיים במועדים שיקבע הממונה לשם כך, ימלאו בדיוקנות ובמלאו את טופס הבקשה למתן היתר ללשכה פרטית להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד כפי שיפורסם על ידי הממונה (להלן – טופס הבקשה), בהתאם להוראות הכלולות בו, ויצרפו לבקשותיהן אישורים, התחייבויות, תצהירים ומסמכים נוספים, מאומתים כדין, הנחוצים לשם הטיפול בבקשה, ככל שיתבקשו על ידי הממונה או מי מטעמו לצורך החלטתו בבקשה.

7.4 המבקש היתר או הארכת היתר, תצטרף לבקשתה ערבות כמפורט בתקנות שירות התעסוקה (ערובה), התש"ע-2009. בקשה שלא תצורף לה ערבות לפי פסקה זו תדחה על הסף.

7.5 הממונה ינפיק לכל לשכה מורשית אשר עמדה בדרישות החוק, התקנות והנוהל היתר לפי החוק.

7.6 יובהר כי במתן היתר ו/או הארכת תוקף היתר, אין משום ויתור של הרשויות על כל חקירה, בדיקה, שימוע או כתב אישום, התלוי ועומד כנגד הלשכה הפרטית, שטרם הסתיים.

7.7 הממונה יפרסם באתר הרשות את רשימת הלשכות שקיבלו היתרים לפי נוהל זה.

8. גביית עמלות מעובדים זרים לסיעוד:





מספר נוהל: 9.2.0001
דף 28 מתוך 29 (מהדורה 3)
תאריך עדכון: 12.12.2017

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד

- 8.1.** לפי חוק שירות התעסוקה, חל איסור על לשכה פרטית או אדם אחר לגבות תשלומים מעובד זר, במישרין או בעקיפין, בישראל או בחו"ל, בקשר עם תיווכו לעבודה בישראל, אא"כ התשלום נקבע על ידי שר העבודה בתקנות כתשלום מותר.
- 8.2.** בתיקון לתקנות שירות התעסוקה (תשלומים ממבקש עבודה בקשר לתיווך עבודה) התשס"ו-2006, משנת 2017, נקבעה הוראת שעה לפיה לשכה פרטית מורשית המטפלת בהבאת עובד זר חדש מחו"ל בענף הסיעוד, יחד עם הלשכה הזרה איתה התקשרה בהסכם בכתב כקבוע בחוק, יהיו רשאיות לגבות מהעובד הזר, ביחד, סכום עמלה חד פעמי שלא יעלה על 3677 ₪ (להלן: הסכום החוזי המרבי) והכל בכפוף לתנאים המפורטים בתקנות.
- 8.3.** יודגש כי בהתאם לתיקון לתקנות, ניתן לגבות עמלה זו אך ורק מעובד זר המגיע לראשונה מחו"ל, ועדיין חל האיסור החמור שהיה קיים גם בעבר, לפיו אין לגבות תשלום כלשהוא מעובד זר המתווך לעבודה חדשה לאחר הגעתו לישראל.
- 8.4.** בהתאם לתיקון לתקנות, לשכה פרטית המבקשת לגבות חלק מהסכום המותר כאמור בהוראת השעה, חייבת לעמוד במכלול התנאים כלהלן:
- א. להתקשר בהסכם בכתב עם לשכה זרה בעלת רישיון לתיווך בינארצי כפי שניתן על ידי גוף ממשלתי במדינת המקור של העובד הזר, בו ירשם, במסגרת הפרטים הנדרשים לפי החוק בהסכם כאמור, סכום העמלה המותרת ללשכה הזרה לגבות מהעובד הזר, שלא יעלה על הסכום החוזי המרבי. במקרה שהסכום החוזי המרבי יהא נמוך מאוד או שלא תותר כלל לפי חוזה התיווך עם הלשכה הזרה, גביית עמלה כלשהיא על ידי הלשכה הזרה, יהא על הלשכה הפרטית להציג תעודות רשמיות מטעם המדינה הזרה המוכיחות כי הלשכה הזרה היא גוף ללא כוונת רווח או מסמכים אחרים שידרשו על ידי הרשויות.
- ב. לנהל רישום הכולל את שם העובד, מספר הדרכון, הסכום שהעובד נדרש לשלם והסכום ששילם לה בפועל, מקום תשלום הסכום והסכומים שנגבו מעבר לתשלום החוזי מאותה הלשכה או סכומים שנגבו מלשכות אחרות בארץ או בחו"ל. הרישום ינוהל במשרדי הלשכה ויהא פתוח לעיון הפיקוח.
- ג. להתקשר עם העובד הזר בחוזה תיווך עבודה בכתב, בשפה שהעובד הזר מבין, ולמסור לעובד הזר עותק ממנו; בחוזה יפורטו תנאי התיווך כפי שהוסכמו בין הצדדים, בכפוף להוראות כל דין, ובכלל זה התשלום החוזי המרבי והתשלום המותר, וכן מידע לפי הוראות סעיף 69ט לחוק. העתק החוזה יתויק במשרדי הלשכה ויהא פתוח לעיון הפיקוח.
- ד. יצוין כי על הלשכה לתייק במשרדיה את החוזים, העתקי הקבלות/חשבונות מס והרישומים הנ"ל ולהציגם למפקחים/לשוטרים המוסמכים בהתאם לדרישה, וכן הרשות רשאית לדרוש מהלשכות או לשכה פרטנית דיווחים שוטפים לעניין זה. כן יצוין כי על ההסכמים עם הלשכה הזרה ועם העובד להיערך בכתב בלבד ולא לתקבל טענה כי נערכו הסכמים בעל פה.



מספר נוהל: 9.2.0001	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
דף 29 מתוך 29 (מהדורה 3)	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	
תאריך עדכון: 12.12.2017		

ה. עוד יצוין כי לא חל שינוי בכך שהלשכה רשאית לגבות או לקבל מעובד זר שהיא מטפלת בעניינו החזר בעד הוצאות הטיסה שבה הגיע העובד לישראל, אם הלשכה שילמה עבור העובד את כרטיס הטיסה, וזאת בכפוף לשמירת הקבלות או מסמכים המאמתים את ההוצאה, והצגתם לרשויות לפי הצורך.

ו. בנוסף לאמור, חלה על לשכה פרטית חובה להחזיר את סכומים שהיא גבתה או קיבלה מעובד זר, במישרין או בעקיפין, אם התקיים אחד מאלה:

(1) העובד הזר לא הגיע לישראל כדין בתוך זמן סביר ממועד התשלום;

(2) העובד הזר הגיע לישראל כדין, ואולם בתקופה של שנה מיום הגעתו לא קיבל שכר עבודה או ששכר העבודה שקיבל היה פחות מסכום השווה לשתיים עשרה פעמים שכר המינימום לחודש.

תשלום שלא הוחזר לעובד הזר, בניגוד לאמור לעיל, עד תום 30 ימים מן היום שבו קמה העילה להחזר התשלומים לפי אותה תקנת משנה, יראו אותו כשכר מולן כהגדרתו בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

8.5. הוראת השעה המפורטת לעיל חלה לגבי עובד זר שתאריך אישור ההברקה שנשלח מרשות האוכלוסין לקונסוליה לגביו, הוא ביום התחילה של התיקון ועד מועד תום תוקפו. לגבי עובדים שאישור ההברקה נשלח לקונסוליה הזרה קודם למועד תחילת התיקון, יחולו ההוראות הקודמות של החוק והתקנות, לפיהן חל על הלשכה איסור לגבות תשלומים כלשהם מהעובד. מועד תחילת התיקון הוא ביום 15.3.17 (45 ימים מיום הפרסום ברשומות) ותום תוקף התיקון (כל עוד לא הוארך) יהא ביום 14.3.18 (שנה מיום תחילת תוקף).

8.6. במקביל, משרדי הממשלה הרלוונטיים ממשיכים לבחון את כלל הסוגיות הקשורות לגביית עמלות מותרות מעובדים זרים בסיעוד על ידי לשכות פרטיות, וזאת, בין היתר, בהמשך להסכמה בעתירות שהוגשו על ידי ארגון אחיעוז בתיקים בג"ץ 4251-15 ועת"מ 20745-02-16, ובסיום הבדיקות יוחלט אם ישנו צורך בשינויים או תיקונים בעניין זה.

8.7. בהתאם לתקנה 4, הסכום המרבי לגבייה יעודכן ב-1 בינואר בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן הידוע באותו מועד לעומת המדד שהיה ידוע ב-1 בינואר של השנה שקדמה לה.

8.8. האמור לעיל אינו בה לגרוע מהוראות התקנות כפי שתוקנו, תוך הוספת תנאים והבהרות נדרשים על מנת לאפשר פיקוח יעיל על ההוראות התקנות, ויש לקרוא אותו בנוסף לנוסח החוק והתקנות המחייב.

9. החוק וסעיפיו:

חוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959 ותקנותיו

חוק עובדים זרים, התשנ"א – 1991 ותקנותיו

חוק הכניסה לישראל, התשי"ב- 1952 ותקנותיו

