נוהל הסדרת העסקת עובדים זרים בעבודות טכנולוגיה ומיכון ייחודיים

א. רקע

א.1. בהתאם לסעיף 1יג' לחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים" או "החוק") העסקתם בישראל של עובדים זרים מחייבת קבלת היתר העסקה מאת "הממונה" לפי סעיף 1 לחוק עובדים זרים (להלן: "הממונה"), שהוא ראש רשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "הרשות").

א.2. ביום 11.01.2018 התקבלה החלטת ממשלה 3431 שעניינה "מדיניות הממשלה בנושא העסקת עובדים לא ישראלים ותיקון החלטות ממשלה" (להלן: "החלטה 3431") אשר במסגרתה, בין היתר תוקנו מספר סעיפים בהחלטות ממשלה קודמות (סעיף 14 להחלטת ממשלה 147 מיום 24.03.2009; סעיף 2(יא) להחלטת ממשלה 3021 מיום 06.01.2005; וסעיף 5 להחלטת ממשלה מס' 4617 מיום 29.12.2005), על מנת לשנות את שיטת הקצאת ההיתרים להעסקת עובדים זרים בביצוע עבודה בטכנולוגיה ובמיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל וניתן לבצעה רק באמצעות גורם זר (להלן: "עבודות ייחודיות"), בין אם בפרויקט המבוצע במסגרת התקשרויות של המדינה וכן התקשרויות של חברות ממשלתיות המהוות זרוע ביצוע של הממשלה (להלן: "פרויקט לאומי"), ובין אם בפרויקט שאינו לאומי.

א.3. כל בקשה להיתר לפי נוהל זה תיבחן בוועדה בינמשרדית מייעצת שמינה הממונה, שתפקידה לבדוק את עמידת הבקשה בתנאים שיפורטו להלן, ולהמליץ בפניו בעניין קבלת הבקשות או דחייתן (להלן: "הוועדה המייעצת" או "הוועדה").

א.4. בהתאם להחלטה 3431, ניתן להעסיק עובדים זרים בעבודות ייחודיות בכפוף לתנאים הבאים:

א.4.א. בפרויקטים לאומיים

א.4.א.1. בפרויקט יועסקו עובדים ישראליים בשיעור של לפחות 50% מכלל העובדים המועסקים בפרויקט באופן ישיר על ידי הקבלן המבצע או קבלני משנה העוסקים בליבת הפרויקט.

א.4.א.2. הוועדה המייעצת בדקה ואישרה שהפרויקט כרוך בעבודה בטכנולוגיה או במיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל, ומסיבה זו הוא ניתן לביצוע רק באמצעות עובדים זרים, אשר יועסקו בפועל בעבודה באותה טכנולוגיה או מיכון ייחודיים.

א.4.א.3. במסמכי המכרז ייקבע ההיקף המקסימלי של מספר העובדים הזרים אשר ניתן להעסיק בביצוע הפרויקט, וסוגי התפקידים אותם יוכלו לבצע, בכפוף לאישור הוועדה המייעצת.

א.4.ב. בפרויקטים לאומיים במהלך ביצוע או בפרויקטים שאינם לאומיים

א.4.ב.1. בפרויקט מועסקים עובדים ישראלים בשיעור של לפחות 50% מכלל העובדים המועסקים בפרויקט באופן ישיר על ידי הקבלן המבצע או קבלני משנה העוסקים בליבת הפרויקט.

א.4.ב.2. הוועדה המייעצת השתכנעה כי העובדים הזרים יועסקו בפרויקט הכרוך בעבודה בטכנולוגיה או במיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל, ומסיבה זו ניתן לביצוע רק באמצעות גורם זר, ויועסקו בפועל בעבודה באותה טכנולוגיה או מיכון ייחודיים.

א.4.ג. <u>בבקשות לתוספת עובדים</u>

א.4.ג.1. בפרויקט מועסקים עובדים ישראלים בשיעור של לפחות 50% מכלל העובדים המועסקים בפרויקט באופן ישיר על ידי הקבלן המבצע או קבלני משנה העוסקים בליבת הפרויקט.

א.4.ג.2. הוועדה המייעצת השתכנעה כי העובדים הזרים יועסקו בפרויקט הכרוך בעבודה בטכנולוגיה או במיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל, ומסיבה זו ניתן לביצוע רק באמצעות גורם זר, ויועסקו בפועל בעבודה באותה טכנולוגיה או מיכון ייחודיים.

א.5. על אף האמור לעיל, לא יחול התנאי בדבר העסקת ישראלים בשיעור של לפחות 50% מכלל המועסקים בפרויקטים הבאים:

א.5.א. פרויקט הקמת רשת קווי מטרו במטרופולין תל אביב (להלן: "פרויקט המטרו") וזאת בהתאם להחלטת ממשלה 200 מיום 01.08.2021 שעניינה "היערכות לאומית לפיתוח מערכת מטרו במטרופולין גוש דן ותיקון החלטת ממשלה" (להלן: "החלטה 200").

א.5.ב. פרויקטים של קידוחי גז טבעי ונפט ביבשה וזאת בהתאם להחלטה מיום 27.3.25 של ועדת המנכ"לים לעניין עובדים זרים, אשר הוקמה במסגרת החלטת ממשלה 1752 מיום 15.5.24.

ב. <u>מטרת הנוהל</u>

ב.1. נוהל זה נועד להסדיר את אופן הטיפול בבקשות להיתרים להעסקת עובדים זרים בביצוע עבודות ייחודיות, את אופן בחינתן על ידי הוועדה המייעצת אשר מונתה על ידי הממונה לצורך גיבוש המלצתה בבקשות אלו, ואת הליך אישור מתן היתרי העסקה למעסיק, ורישיונות ישיבה ועבודה לעובדים הזרים.

ב.2. נוהל זה נקבע על ידי ראש רשות האוכלוסין וההגירה, מתוקף סמכותו כ"ממונה" לפי חוק עובדים זרים וכן מתוקף סמכויות שר הפנים שהואצלו לו לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, והוראותיו ותנאיו נקבעו בהתייעצות עם הגורמים המקצועיים במשרד העבודה, במשרד האוצר ובמשרד הבינוי והשיכון.

ב.3. הממונה רשאי בכל עת, להורות על תיקון נוהל זה או על עדכונו או על שינויו, וכן להוסיף תנאים נוספים בכל עת, כמו גם לקבוע נהלים או הנחיות מיוחדות בהתאם לנסיבות, לצרכים ולשיקול דעתו.

ב.4. למען הסר ספק יובהר כי אין באישורה של בקשה להעסקת עובדים זרים בפרויקט מסוים לפי נוהל זה, כדי לכבול את שיקול דעתם של הגורמים המוסמכים בבואם לדון בבקשה הנוגעת לפרויקט אחר.

ב.5. יודגש כי כניסתם, שהייתם ועבודתם של עובדים זרים בישראל נתונות לשינויים ומושפעות מאירועים ושיקולים שונים, בין היתר: מדיניותה של הממשלה, 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 הצדדים, באשר להסדרת כניסתם והעסקתם של העובדים באופן התואם את הדין ואת המדיניות בישראל להסדרת הגעת והעסקת עובדים, וכן קיומו של מצב חירום בישראל, הנחיות משרד הבריאות וכיו"ב. אין באמור בנוהל זה לגבי מכסות מרביות של עובדים זרים ו/או במתן היתר להעסקת עובדים זרים או במתן רישיונות עבודה לעובדים זרים, משום הבטחה או התחייבות לאדם או לגוף כלשהו לגבי שהייתם, כניסתם לישראל, עבודתם, או המשך עבודתם של עובדים זרים או של מספר מסוים של עובדים זרים בתקופה או בתקופות מסוימות.

ב.6. 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 לביצוע הפרויקט, וכל שינוי בתנאיו של היתר הניתן לפי נוהל זה לא יהווה עילה לתביעה או פיצוי כלשהו מאת המדינה או רשות מרשויותיה.

ג. <u>הגשת בקשה להיתר</u>

ג.1. העסקת עובדים זרים (שאינם עובדים מומחים המשתכרים שכר חודשי בגובה כפל השכר הממוצע במשק) בביצוע עבודות ייחודיות כפופה להגשת בקשה בכתב לקבלת היתר העסקה לפי סעיף 1ג לחוק עובדים זרים. הבקשה תוגש אל מרכז הוועדה הבינמשרדית המייעצת בנושא פרויקטים מיוחדים – אגף מגזר עסקי, רחוב אגריפס 42 בניין כי"ח ירושלים – קומה 5, ובאמצעות הטופס המקוון.

ג.2. את הבקשה יש להגיש בהתאם ללוחות הזמנים שנקבעו בנוהל זה, על מנת לאפשר דיון מקצועי בוועדה המייעצת ועריכת בדיקות מקצועיות מקיפות שכל משרד ממשלתי שנציגו חבר בוועדה נדרש לערוך על מנת לגבש עמדתו, וכן להותיר פרק זמן סביר לאישור ההמלצות על ידי "הממונה". יובהר בזאת כי בקשות המוגשות זמן קצר משמעותית טרם פרסום מכרז לביצוע פרויקט או טרם תחילת ביצוע הפרויקט (לפי העניין), מציבות הן בפני הוועדה והן בפני הממונה סד זמנים קצר, ואינן מאפשרות לכלל הגורמים המוסמכים קיום הליך בדיקה תקין ומסודר של הבקשה כמתחייב מתוקף תפקידם וסמכותם.

ג.3. רשימת החברות אשר קיבלו היתרים לפי נוהל זה וכן מספר ההיתרים שהוקצו לכל מבקש יפורסמו באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה, בצירוף פרטי אחראי הפיקוח שאושר לחברה.

ג.4. <u>בפרויקטים לאומיים</u>

ג.4.א. בקשה להיתר להעסקת עובדים זרים בביצוע עבודות ייחודיות בפרויקט לאומי תוגש בכתב על ידי המשרד הממשלתי או החברה הממשלתית המזמין/ה (להלן: "המזמין") את ביצוע העבודות הייחודיות, וזאת לפחות 3 חודשים טרם פרסום המכרז לביצוע העבודות הייחודיות בפרויקט.

ג.4.ב. על המזמין לכלול בבקשתו פירוט מדויק של סוגי העבודות שיבוצעו בטכנולוגיה או במיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל, כפי שיידרש במכרז. כמו כן, על המזמין להציג בבקשתו גאנט עבודה (לוח זמנים) מחולק לאבני דרך, ובו פירוט הערכת מספר העובדים הנדרשים להשלמת כל אבן דרך, בפילוח לפי סוגי עבודות ומקצועות העובדים (לרבות עובדים שלא נדרשים לביצוע העבודות הייחודיות), כשלגבי כל עבודה/ מקצוע יפורט מספר העובדים הישראלים ומספר העובדים הזרים (לרבות עובדים מומחים). לבקשה יצרף המזמין תרשימים, תמונות, תכניות וכל מסמך רלוונטי אחר המבהיר את ייחודיות העבודות. במידה והפרויקט מבוצע מכוח תכנית תשתית לאומית (תת"ל) או החלטת ממשלה, יש לציין בבקשה את מספר התת"ל או החלטת הממשלה.

ג.5. <u>בפרויקטים לאומיים במהלך ביצוע או בפרויקטים שאינם לאומיים</u>

ג.5.א. בקשה להיתר להעסקת עובדים זרים בביצוע עבודות ייחודיות בפרויקט לאומי שביצועו החל לפני 11.01.2018 או בפרויקט שאינו פרויקט לאומי, תוגש על ידי החברה המבצעת את הפרויקט בו מבוקש להעסיק עובדים זרים בעבודות ייחודיות, 3 חודשים טרם תחילת ביצוע העבודות הייחודיות בפרויקט הלאומי, או 3 חודשים טרם תחילת ביצועו של פרויקט שאינו לאומי.

ג.5.ב. הבקשה תכלול את המסמכים הבאים:

ג.4.ב.1. מכתב מפורט ומנומק, הנתמך בתצהירו של מנכ"ל החברה לגבי אופי העבודה, הטכנולוגיה והמיכון הייחודיים שבאמצעותם יבוצע הפרויקט, רשימת המקצועות בהם יועסקו העובדים הזרים, מספר העובדים הדרושים בכל מקצוע, לוח זמנים (גאנט) צפוי ובו פירוט מצבת כוח האדם הנדרש לביצוע הפרויקט בכל שלביו, פירוט אודות מספר הישראלים שיועסקו בפרויקט בכל שלב, וכן פירוט האם בכוונת החברה לשלב ולהכשיר עובדים ישראלים בביצוע העבודות בטכנולוגיה ייחודית המבוצעות בפרויקט. במידה שהתצהיר נחתם מחוץ לישראל, עליו להיות ערוך בהתאם להוראות סעיף 30 לפקודת הראיות [נוסח חדש], תשל"א-1971 (להלן: "פקודת הראיות").

ג.4.ב.2. מכתב הסבר מפורט אשר נתמך בתצהיר של המהנדס המלווה את הפרויקט. במידה שהתצהיר נחתם מחוץ לישראל, עליו להיות ערוך בהתאם לסעיף 30 לפקודת הראיות.

ג.4.ב.3. תצהיר מפורט בנוגע לפרויקט מאת הגורם הישראלי הפרטי שהזמין את ביצוע הפרויקט או מכתב המלצה מהגורם הממשלתי אשר הזמין את ביצוע הפרויקט ו/או מלווה את ביצועו.

ג.4.ב.4. העתק נאמן למקור של חוזה שנערך ונחתם בין הגורם המזמין את העבודה, לבין החברה הזרה המבצעת את העבודה.

ג.4.ב.5. העתקי צילומים של טפסי 102 כפי שהוגשו למוסד לביטוח לאומי בשלושת החודשים שקדמו להגשת הבקשה, לגבי העובדים הישראלים המועסקים בפרויקט באופן ישיר על ידי הקבלן המבצע או קבלני משנה העוסקים בליבת הפרויקט, וכן תצהיר מנכ"ל מאושר על ידי עו"ד ובו התחייבות בנוגע לכלל העובדים הישראלים המועסקים בפרויקט.

ג.4.ב.6. במידה שהבקשה מוגשת באמצעות מיופה כוח, יש לצרף ייפוי כוח כדין. במידה שייפוי הכוח נחתם מחוץ לישראל, עליו להיות ערוך בהתאם לסעיף 30 לפקודת הראיות.

ג.6. <u>בבקשות לתוספת עובדים</u>

ככל שבמהלך ביצועו של פרויקט אשר בגינו ניתן היתר לפי נוהל זה, מבקשת החברה להעסיק עובדים זרים נוספים, עליה להגיש בקשה בצירוף המסמכים הבאים:

ג.6.א. לוח זמנים (גאנט) עדכני.

ג.6.ב. העתקי צילומים של טפסי 102 כפי שהוגשו למוסד לביטוח לאומי בשלושת החודשים שקדמו להגשת הבקשה, לגבי העובדים הישראלים המועסקים בפרויקט באופן ישיר על ידי הקבלן המבצע או קבלני משנה העוסקים בליבת הפרויקט, וכן תצהיר מנכ"ל מאושר על ידי עו"ד ובו התחייבות בנוגע לכלל העובדים הישראלים המועסקים בפרויקט.

ג.6.ג. במידה שהבקשה מוגשת באמצעות מיופה כוח, יש לצרף ייפוי כוח כדין. במידה שייפוי הכוח נחתם מחוץ לישראל, עליו להיות ערוך בהתאם לסעיף 30 לפקודת הראיות.

ג.6.ד. ככל שיוחלט לאשר את הבקשה לתוספת עובדים זרים, ניתן יהיה להגדיל את מכסת ההיתר בהיקף של עד 10%, למעט בפרויקט המטרו שלגביו נקבע בהחלטה 200 כי תוספת מכסה לא תוגבל ל-10%.

ג.7. לאחר הגשת הבקשה לאגף מגזר עסקי, תיבדק עמידתה בתנאים ובדרישות. במידת הצורך יידרש המבקש להשלים מסמכים חסרים/ לתקן ליקויים בבקשה ו/או בנספחיה, תוך 21 ימי עבודה מיום קבלת הבקשה. לא הושלמו המסמכים שנדרשו עד המועד שנקבע, יופסק הטיפול בבקשה והרשות תהיה רשאית לדחותה.

ד. <u>הדיון בבקשה בוועדה המייעצת</u>

ד.1. בקשה שהוגשה במלואה, על כלל נספחיה, תובא לדיון בוועדה המייעצת.

ד.2. חברי הוועדה המייעצת יהיו ראש מינהל עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה, אשר ישמש גם כיו"ר הוועדה, מנהל אגף המגזר העסקי ברשות האוכלוסין וההגירה אשר ישמש יו"ר הוועדה בהיעדר ראש המינהל, וכן נציגים ממשרד האוצר, משרד העבודה ומשרד הבינוי והשיכון. מרכז הוועדה יהיה נציג מינהל עובדים זרים, והליווי המשפטי לוועדה יינתן על ידי נציג הלשכה המשפטית ברשות האוכלוסין וההגירה. בהתאם להחלטה 200, בדיוני הוועדה בבקשות להיתרים להעסקת עובדים זרים בפרויקט המטרו, ישתתף גם נציג המועצה לאסדרת היבטים הנוגעים לפרויקט המטרו.

ד.3. במידת הצורך ועל פי שיקול דעת חברי הוועדה, יוזמנו לדיוני הוועדה גם נציגי משרדי ממשלה רלוונטיים אחרים לפי העניין.

ד.4. הוועדה תקבע את סדרי עבודתה ודיוניה והיא רשאית, על פי שיקול דעתה, לקיים דיונים טלפוניים ו/או דיונים באמצעות דוא"ל.

ד.5. הוועדה רשאית, על פי שיקול דעתה, לדרוש השלמת מסמכים מן החברה או מן הגורם שהזמין את ביצוע העבודה, וכן להזמין לדיוניה את נציגי החברה המבקשת את היתר ההעסקה או של הגורם שהזמין את ביצוע העבודה, על מנת להציג בפני הוועדה את הפרויקט ולהשיב לשאלות חברי הוועדה. כמו כן רשאית הוועדה להגיע לאתר ביצוע הפרויקט על מנת לעמוד מקרוב על ייחודיות הטכנולוגיה והמיכון בהם ייעשה שימוש בפרויקט.

ד.6. הוועדה תנהל פרוטוקול של דיוניה ותנמק את המלצותיה.

ד.7. בדיוניה תדון הוועדה רק בבקשות שהוגשו לפי נוהל זה ונמצאו מלאות ותקינות.

ד.8. המלצת הוועדה תועבר לממונה בכתב ותכלול את התרשמות חברי הוועדה מייחודיות הטכנולוגיה והמיכון הדרושים לביצוע הפרויקט. במידה שהוועדה ממליצה לאשר מתן היתר, יצוינו גם תוקפו המומלץ של ההיתר, מכסת העובדים הזרים המומלצת, ולפי העניין גם תנאים מיוחדים אחרים. להמלצת הוועדה לממונה יצורפו גם בקשת החברה, מכתב המלצה מן הגורם הממשלתי המזמין (לפי העניין) ופרוטוקול הדיון בוועדה.

ה. <u>הליך אישור מתן ההיתר</u>

ה.1. ככל שהמלצת הוועדה תאושר על ידי הממונה:

ה.1.א. בפרויקט לאומי – תועבר לגורם הממשלתי המזמין הודעה עקרונית בכתב על אישור המלצת הוועדה, וכן הנחיות לעניין אופן מתן ההיתר לחברה שתזכה במכרז ובכלל זה פירוט תנאי ההיתר והתנאים המקדמיים לכניסת ההיתר לתוקפו (כמפורט להלן).

ה.1.ב. בפרויקט לאומי במהלך ביצוע או בפרויקט שאינו לאומי – תועבר לחברה הודעה עקרונית על אישור המלצת הוועדה, בה יפורטו תנאי ההיתר כפי שנקבעו על ידי הממונה, ובין היתר התנאים המקדמיים המצטברים לכניסת ההיתר לתוקפו, כמפורט להלן:

ה.1.ב.1. <u>תשלום אגרת בקשה</u> – על החברה לשלם אגרת בקשה להיתר להעסקת עובדים זרים לפי סעיף 1י' לחוק עובדים זרים עבור מספר העובדים הזרים המירבי שאושר במסגרת ההיתר, בהתאם לגובה האגרה העדכנית בענף המומחים.

ה.1.ב.2. <u>הפקדת ערבות בנקאית</u> – על החברה להפקיד בידי הרשות ערבות בנקאית להבטחת עמידת החברה בחובותיה, לפי כל דין ולפי ההיתר שאושר לה, כלפי העובדים הזרים שיועסקו בהתאם להיתר. הערבות תהא ערבות בלתי מותנית לפקודת רשות האוכלוסין וההגירה, וכלל סכומה יהיה שווה למכפלת 15,000₪ במספר העובדים הזרים המרבי שאושר במסגרת ההיתר, אך לוועדה שיקול דעת להמליץ על קביעת ערבות בסכום שונה. תוקפה של הערבות יהא עד לתום חצי שנה מתום תוקף ההיתר.

ה.1.ב.3. <u>אישור אחראי לפיקוח</u> – על החברה להעביר לאישור הרשות את פרטיו של עובד החברה שהנו אזרח ישראלי בעל ניסיון וכישורים מוכחים בתחום ניהול כוח אדם, אשר על פי התחייבות החברה בכתב ישמש במשך כל תקופת תוקפו של ההיתר כאחראי לפיקוח על קיום חובות החברה כלפי העובדים הזרים לפי כל דין ולפי ההיתר שאושר לחברה. לאחר שהאחראי לפיקוח יאושר על ידי הרשות, לא תהא החברה רשאית להחליפו בתפקיד זה ללא אישור מראש ובכתב מהרשות.

ה.2. לאחר עמידת החברה בתנאים לתחילת תוקפו של ההיתר כמפורט לעיל, יונפק לה על ידי אגף מגזר עסקי היתר להעסקת העובדים הזרים בפרויקט, בו יפורטו מכסת העובדים המירבית המותרת להעסקה בפרויקט, תוקף ההיתר ותנאי ההיתר.

ו. <u>מימוש ההיתר באמצעות הזמנת עובדים</u>

ו.1. לאחר קבלת ההיתר, על החברה לשלוח לאגף מגזר עסקי באמצעות דוא"ל: havrakot-mumhim-jer@piba.gov.il **טבלה מרוכזת** ובה פרטי כל העובדים המוזמנים על ידה לעבודה בישראל במיזם החיוני: מספר דרכון, תוקף הדרכון, שם פרטי ושם משפחה באנגלית, תאריך לידה, אזרחות, מועד הגעה ושהייה בעבר בישראל; וכן יש לצרף מכתב הזמנה של החברה בעלת ההיתר, העתק מההיתר, **צילומי דרכונים** של העובדים המוזמנים על ידה. יודגש כי תוקף הדרכונים צריך להיות ל-6 חודשים לפחות מתום תוקף הרישיון המבוקש.

ו.2. כמו כן על החברה לשלם עבור כל עובד המוזמן על ידה **אגרת בקשה לאשרה ורישיון ב/1** לפי תקנות הכניסה לישראל, התשל"ד-1974 (להלן: "תקנות הכניסה לישראל").

3.ו. עובד המינהל יבדוק לגבי כל מוזמן האם שהה בישראל בעבר, וככל שכן יבוצע קישור לתיקו הקודם וכן ייבדקו חוקיות כניסתו לישראל בעבר, חוקיות שהייתו בעבר, משך שהייתו, סוג הרישיון שניתן לו בעבר, הבקשות קודמות להזמנתו לישראל ו/או להסדרת מעמדו בישראל, שהיית בני משפחה בישראל בעבר וכיו"ב.

4.ו. עובד המינהל המטפל בבקשה, יקלוט את פרטי העובדים המוזמנים במערכת הממוחשבת של הרשות בהתאם לצילומי הדרכונים. כמו כן יוודא עובד האגף כי הבקשה עומדת בתנאים ובדרישות וכי הומצאו כלל המסמכים המפורטים לעיל. במידת הצורך תתבקש החברה בכתב להשלים מסמכים חסרים כתנאי להמשך הטיפול בבקשתה.

5.ו. במידה שיימצא כי המוזמן נכנס לישראל שלא כדין/ סורבה כניסתו לישראל בעבר/ שהה שלא כדין/ נעצר והורחק/ ניסה לקבל מעמד כלשהו בישראל וסורב/ בני משפחתו שוהים בישראל – בין כדין ובין שלא כדין/ מסר פרטים כוזבים/ מסמכים מזויפים וכיו"ב, תועבר הבקשה לבחינת עובד המינהל. במידה שיוחלט לדחות את הבקשה, יישלח לחברה מכתב דחיה מנומק שבו תצוין האפשרות להגשת ערר פנימי בכתב ללא שיהוי ולא יאוחר מ-21 יום. ככל שיוגש ערר, הוא יועבר לבחינת מנהל אגף מגזר עסקי. ככל שמנהל האגף יחליט לדחות את הערר, יישלח לחברה מכתב דחיה מנומק שבו תצוין האפשרות להגשת ערר לבית הדין לעררים בירושלים בתוך 30 יום.

6.ו. במידה שאין מניעה לאישור הבקשה להזמנת העובד לישראל, ישלח עובד המינהל הודעה לחברה כי אושרה הבקשה ועל החברה למלא טופס בקשה מקוון, ולשלם אגרת רישיון ואגרה שנתית לפי סעיף 1י' לחוק עובדים זרים ובהתאם לקבוע בתקנות הכניסה לישראל לצורך הנפקת אשרה ורישיון עבור עובד זר שאושרה כניסתו לישראל.

7.ו. במידה שהבקשה עומדת בתנאים ובדרישות המפורטים לעיל, תאושר הבקשה, יבוצע עדכון בחוצץ אשרות במערכת הממוחשבת, יעודכן בגיליון רישום אישור הבקשה ומשך תקופת השהייה המאושרת, תבוצע הברקה לקונסוליה ותימסר הודעה למעסיק בדבר אישור הבקשה והודעה כי על העובד לפנות לנציגות ישראל בחו"ל לקבלת האשרה והרישיון.

ז. <u>אופן קבלת אשרה ורישיון בנציגות ישראל בחו"ל</u>

ז.1. עם הגעת העובד הזר לקונסוליה לקבלת האשרה והרישיון עליו להמציא:

1) תעודת יושר מקורית שהונפקה בשנה האחרונה.

2) אישור רפואי ממשרד העבודה או הבריאות במדינת מוצא, על בדיקות רפואיות שנערכו בבית חולים או מוסד רפואי מוכרים על ידי הנציגות, במהלך שלושת החודשים שקדמו להגשת הבקשה, בהן נקבע כי העובד בריא. בהתאם לסעיף 1ב(א) לחוק עובדים זרים, לא ניתן להזמין לישראל עובד זר שהנו נשא של אחת המחלות הבאות או חולה בה: שחפת, דלקת כבד, עגבת, זיבה, איידס. במידה שידוע

לנציגות ישראל במדינת המוצא על חשש למחלות מדבקות אחרות באותה מדינה, רשאית הנציגות לדרוש מסמכים נוספים על מנת לוודא כי העובד אינו חולה או נשא של אחת המחלות הנ"ל.

3) תצהיר חתום כדין (בהתאם לסעיף 30 לפקודת הראיות) על ידי כל עובד המוזמן על ידי החברה, לפיו העובד הוא בעל ניסיון, הכשרה ומומחיות בביצוע העבודה הייחודית שתבוצע בפרויקט, וידוע לו כי הוא מגיע לישראל לצורך עבודה בפרויקט הרלוונטי בלבד ויהא עליו לצאת מישראל בתום תוקף רישיון העבודה שיונפק עבורו. כמו כן על העובד להצהיר כי אין לו קרובי משפחה מדרגה ראשונה (הורים, בני זוג, ילדים) השוהים בישראל, לרבות שוהים כדין, שכן אסורה כניסתם או המשך שהייתם בישראל של עובדים זרים אשר להם בני משפחה מדרגה ראשונה השוהים בישראל, לרבות שוהים כדין.

4) לגבי כל עובד מוזמן שהוא נשוי, תצורף תעודה ציבורית קבילה להוכחת מצבו האישי, הכוללת את פרטי בת הזוג, על מנת לוודא שאינה שוהה בישראל.

5) בהתאם לסמכויותיו הקונסולריות, רשאי הקונסול בנציגות ישראל בחו"ל לסרב הבקשה למתן רישיון הישיבה כאשר יש טעם המצדיק זאת. במידה שלקונסול השגות בעניין החלטת הרשות לאשר כניסת העובד לישראל, יעכב את מתן האישור למבקש ויעביר השגותיו בכתב באופן מיידי למאשר הבקשה באגף מגזר עסקי.

6) השגותיו של הקונסול תועברנה להחלטת מנהל האגף. בתום בדיקת הסתייגות הקונסול, והיה והוחלט לאשר את הבקשה, יועבר מברק נוסף לקונסול בנוסח: "למרות ההסתייגויות שהועברו, יש לאשר הבקשה". במידה שהערות הקונסול מובילות לשינוי ההחלטה למתן רישיון, יש להודיע למזמין בדבר סירוב הבקשה ולעדכן בהתאם במערכת "אביב".

7) מצא הקונסול כי אין מניעה למתן הרישיון, יעניק לעובד אשרת כניסה לישראל ומתן רישיון בהתאם לתקופה שאושרה.

ח. <u>הארכת תוקף היתרים ורישיונות</u>

ח.1. מעסיק המבקש להאריך את תוקף ההיתר לתקופה נוספת יגיש לאגף מגזר עסקי בקשה להארכת תוקף ההיתר, בצירוף כל הנספחים כנדרש בבקשה ראשונה ובהתאם לחלק ג לנוהל זה.

ח.2. הבקשה להארכת ההיתר תוגש לא יאוחר מ - 60 ימים טרם תום תוקף ההיתר.

ח.3. לא יוארך היתר העסקה למעסיק שלא שילם קנס/עיצום כספי חלוט שהוטל בעקבות הפרת של חוקי העבודה בקשר לעובדים זרים, בהתאם לקבוע בסעיף 1 יד 1 לחוק עובדים זרים.

ח.4. המשך הטיפול בבקשה יהא לפי חלק ד וחלק ה לנוהל זה.

5.ח. על פי חוק הכניסה לישראל התשי"ב-1952 עובד זר מגיע לישראל לעבודה זמנית בלבד, ועליו לצאת מישראל בתום תקופת הרישיון שניתן לו. לא יוארך רישיון עבודתו של הזר מעבר ל- 63 חודשים ממועד כניסתו לראשונה לישראל באשרה ורישיון עבודה ב/ 1.

ט. <u>הפסקת העסקה</u>

ט.1. במקרה בו מעסיק בעל היתר מעוניין להפסיק להעסיק עובד זר, עליו למסור על כך הודעה לעובד בהתאם לחוק. כמו כן, על המעסיק לדווח על כך באמצעות הטופס המקוון אגף מגזר עסקי בדיווח אשר יכלול את שם העובד הזר, כתובתו ומספר טלפון שמסר לשם התקשרות אתו. במקרה של הפסקת העסקה ביוזמת המעסיק, יהא העובד הזר רשאי, בתוך 90 יום מיום הפסקת עבודתו, לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר בעל היתר בענף מיכון וטכנולוגיה, בכפוף להגשת בקשה על ידי המעסיק החדש ולקבלת אישור אגף מגזר עסקי.

ט.2. עובד זר שהחליט לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר בעל היתר בענף מיכון וטכנולוגיה חייב ליתן הודעה מוקדמת כחוק למעסיק אותו הוא עוזב. העובד לא חייב ליתן למעסיק נימוק כלשהו, והמעסיק לא יהא רשאי להתנגד למעבר העובד למעסיק אחר. במקרה בו לא נתן העובד הודעה מוקדמת למעסיקו, רשאי המעסיק לפעול על פי החוק, אך אינו רשאי למנוע את מעבר העובד הזר למעסיק אחר או למנוע ממנו את תשלום משכורתו האחרונה, למעט ניכויים המותרים על פי דין.

ט.3. על המעסיק חל 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 מעסיק אחר, וכן לשלם, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד ממעסיק אחר אליו.

ט.4. יודגש כי אין למנוע בשום אופן מעבר של עובד זר לעבודה אצל מעסיק אחר, אם העובד חפץ בכך והמעסיק האחר הסכים לכך, ובכפוף להגשת בקשה מתאימה על ידו לפי נוהל זה.

ט.5. מעסיק בעל היתר העסקה תקף ופנוי להעסקת עובדים זרים בענף מיכון וטכנולוגיה המעוניין להעסיק את העובד הזר, יוכל להגיש בקשה בטופס המקוון אגף מגזר עסקי ויגיש בקשה להסדרת רישומו אצלו. עם הסדרת הרישום, יבוטל רישומו של העובד אצל מעסיקו הקודם.

ט.6. המעסיק הקולט את העובד הזר, ישלם עבורו את האגרה השנתית בהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד–2004 (להלן: "תקנות האגרות"). המעסיק הקודם עשוי להיות זכאי להחזר חלקי של האגרה השנתית, וזאת רק כאשר מתקיימים במצטבר התנאים הבאים: העובד הזר נרשם כדין אצל מעסיק אחר, המעסיק החדש שילם אגרה שנתית עבור אותו עובד והרישום אצל המעסיק החדש נעשה לפני שחלפו שישה חודשים ממועד תחילת הרישיון האחרון

של העובד הזר. הזכאות מותנית בהוראות תקנות האגרות. בהתאם לחוק ולתקנות האגרות, האפשרות לתשלום אגרה חלקית או לקבלת החזר אגרה מוגבלת ומצומצמת, גם במקרה שבו העובד הזר מפסיק את עבודתו אצל המעסיק. על כן, על המעסיק לשקול זאת מראש טרם הגשת בקשה להעסקת עובד זר לפי נוהל זה. במקרה שבו עובד זר עזב את מעסיקו ולא נרשם אצל מעסיק אחר, לא יהיה המעסיק זכאי להחזר אגרה שנתית, אלא באחד משני המקרים החריגים הבאים: העובד עזב את הארץ עזיבה שאינה זמנית או העובד נפטר. מקרים נוספים הקבועים בתקנות האגרות, בהם המעסיק יהיה זכאי להחזר יחסי של האגרה השנתית הם: פגיעה בעבודה, אובדן כושר עבודה, מעצר או מאסר. גם במקרים אלו תתאפשר זכאות להחזר רק אם מתקיימים שני תנאים נוספים: המעסיק שילם אגרה שנתית עבור תקופה העולה על שישה חודשים, וחלפו פחות משישה חודשים ממועד מתן הרישיון ועד למועד האירוע (עזיבה קבועה מהארץ או פטירה). דרישות אלה חלות בהתאם לאמור בתקנות האגרות. בנוסף יודגש כי גם במקרה בו מתקיימות העילות למתן החזר אגרה שנתית לפי התקנות האגרות, ההחזר אינו יחסי. האגרה השנתית בענף מיכון וטכנולוגיה מתעדכנת מדי שנה.

ט.7. מחובתו של המעסיק לעדכן את אגף מגזר עסקי באופן מיידי באמצעות הטופס המקוון בדבר כל שינוי שחל בהעסקת העובד הזר ובין היתר: נטישה, פיטורין, ביטול רישום וכיו"ב.

ט.8. יודגש כי דיווח על הפסקת עבודתו של עובד זר אצל מעסיק, אינו מוחק את רישומו של העובד הזר על שם המעסיק על פי ההיתר, וכל עוד העובד הזר לא יצא מישראל יציאה של קבע או לא יירשם כדין לעבודה אצל בעל היתר אחר בענף מיכון וטכנולוגיה, המעסיק לא יהא רשאי לקלוט עובד זר אחר חלף העובד הזר שהעסקתו הופסקה, במשך תקופה של 3 שנים לפחות.

ט.9. בהתאם לסעיף 11(א1) לחוק הכניסה לישראל, בקשה להסדרת העסקת העובד על ידי מעסיק אחר בעל היתר שתוגש לאחר שחלפו מעל 90 יום מן המועד בו הסתיימה העסקתו האחרונה של העובד, ככלל לא תאושר, ובלבד שניתנה לעובד אפשרות להעלות את טענותיו בעניין זה בכתב. לפיכך, מעסיק בענף מיכון וטכנולוגיה המבקש להעסיק עובד שלא הוסדרה העסקתו מעל 90 יום, יידרש להעביר לאגף מגזר עסקי מכתב הסבר מפורט של העובד, אשר יועבר לבחינת הגורם המוסמך באגף מגזר עסקי, אשר יבחן האם מוצדק בנסיבות העניין לאפשר את הסדרת העסקתו העובד על אף חלוף מעל 90 יום, ובין היתר יבחן האם קיימים טעמים מיוחדים אשר לא אפשרו לאותו עובד זר או לסוג עובדים זרים למצוא עבודה אצל מעסיק אחר במהלך 90 הימים.

במידה שלא נמצא כי קיימת הצדקה בנסיבות העניין לאשר הסדרת העסקתו של העובד בחלוף מעל 90 יום:

ט.9.א. במידה שלעובד רישיון ב/1 בתוקף – יבוטל רישיונו ויועבר למעסיק מכתב סירוב מנומק אותו יידרש למסור לעובד, בו יצוינו גם ביטול רישיונו ודרישת יציאה מן הארץ בתוך 30 יום, וכן יצוין כי על

החלטה זו ניתן להגיש ערר לבית הדין לעררים בירושלים, מכוח סעיף 13 כד לחוק הכניסה לישראל, תשי"ב-1952, תוך 30 יום. החלטת הסירוב תעודכן בגיליון הרישום והעתק ממנה יישלח למינהל אכיפה וזרים.

ט.9.ב. <u>במידה שלעובד אין רישיון ב/1 בתוקף</u> – יועבר למעסיק מכתב סירוב מנומק אותו יידרש למסור לעובד, בו תצוין דרישת יציאה מן הארץ בתוך 30 יום, וכן יצוין כי על החלטה זו ניתן להגיש ערר לבית הדין לעררים בירושלים, מכוח סעיף 13 כד לחוק הכניסה לישראל, תשי"ב-1952, תוך 30 יום. החלטת הסירוב תעודכן בגיליון הרישום והעתק ממנה יישלח למינהל אכיפה וזרים.

ט.10. עובד שלא הועסק כדין מעל 90 ימים ונעצר מבלי שהגיש בקשה להסדרת העסקתו אף בחלוף 90 ימים, יועבר לשימוע בפני ממונה ביקורת גבולות והחלטה בעניינו תתקבל בהתאם לנהלי מינהל אכיפה וזרים.

י. <u>תנאים כלליים לתוקף ההיתר</u>

י.1. על החברה בעלת ההיתר לדאוג להסדרת תוקף הרישיונות של העובדים הזרים במשך כל תקופת העבודה המותרת, בהתאם לנהלים הרגילים של רשות האוכלוסין וההגירה לעניין זה. העסקת עובד זר ללא רישיון עבודה ב/1 בתוקף מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר ושל חוק עובדים זרים.

י.2. היתר העסקה לפי נוהל זה מאפשר להעסיק את העובדים הזרים **אך ורק באתר של הפרויקט ואך ורק בביצוע עבודות שאושרו במסגרת ההיתר כקשורות באופן ישיר לטכנולוגיה והמיכון הייחודיים**. העסקת העובדים הזרים שאושרו במסגרת ההיתר בביצוע עבודות כלליות או עבודות שאינן קשורות בטכנולוגיה ובמיכון הייחודיים שלשמם ניתן ההיתר, מהווה הפרה של תנאי ההיתר והחברה תהא צפויה בגינה לנקיטה בהליכי אכיפה מינהלית ו/או פלילית.

י.3. משפט העבודה המגן החל בישראל, ובכלל זה הוראות ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הרלוונטיים, חלים גם על העסקת העובדים הזרים המועסקים על פי ההיתר, ומחובתה של החברה להעסיקם בהתאם למשפט העבודה, בנוסף על חובותיה לפי חוק עובדים זרים. לפיכך, אי תשלום שכר מינימום לפחות בגין עבודת העובד הזר או שכר מינימום ענפי (לפי הגבוה מביניהם), 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 וכיו"ב, מהווה הפרה של תנאי ההיתר ועבירה על חוק עובדים זרים.

י.4. תשלום שכר לעובדים זרים:

י.4.א. על המעסיק לשלם את שכר העובד הזר ישירות לחשבון לפי בחירתו של העובד הזר, שהוא אחד מאלה:

1. חשבון המתנהל על שם העובד בלבד בבנק שקיבל רישיון לפי חוק הבנקאות (רישוי), תשמ"א-1981, ואשר אין למעסיק או לגורם שלישי (למעט בן/ת זוג של העובד) או למי מטעמם כל הרשאה או זכות בו;
2. חשבון המתנהל על שם העובד בלבד בחברת תשלומים בעלת רישיון מרשות ניירות ערך לפי חוק הסדרת העיסוק בשירותי תשלום וייזום תשלום, התשפ"ג- 2023, ואשר אין למעסיק או לגורם שלישי (למעט בן/ת זוג של העובד) או למי מטעמם כל הרשאה או זכות בו.

י.4.ב. יובהר כי כל תשלום מהמעסיק לעובד ישולם אך ורק לחשבון שבחר העובד כאמור לעיל והמעסיק אף יציין זאת בחוזה העסקה עליו חתם עם העובד.

י.4.ג. על המעסיק לשמור בידיו את המסמכים המתעדים את הפקדות השכר לחשבון האמור, לצורך הצגתם בפני גורמי הפיקוח והאכיפה של הרשויות המוסמכות.

י.4.ד. במידה שהעובד בוחר לקבל את שכרו אל חשבון בנק בישראל, , המעסיק יסייע לעובד לפתוח חשבון כאמור בבנק שהעובד יבחר וימסור לידי העובד את מסמכי פתיחת החשבון וכל כרטיס מגנטי למשיכת מזומנים מהחשבון. לעניין זה, חל איסור על המעסיק להחזיק את הכרטיס המגנטי לחשבון הבנק של העובד באופן ישיר או עקיף.

י.5. על החברה 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.

י.6. בנוסף לשכר ולתנאים הנלווים שעל החברה לשלם לעובדים הזרים, עליה 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 החברה לשלם עבור העובד בגין פיצויי פיטורין ופנסיה, כמפורט בהרחבה ב"נוהל 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.

י.7. על החברה להעסיק את העובדים הזרים באופן ישיר בשורותיה ולא באמצעות קבלן משנה או קבלן כוח אדם או גורם שלישי כלשהו, והחברה תהיה האחראית הבלעדית לתשלום השכר והפיקדון כמפורט לעיל, וכן תהא אחראית ליתר תנאי ההעסקה של העובדים בהתאם לתנאי ההיתר ולדין החל בישראל. יודגש כי היתר ההעסקה הינו אישי ואין החברה רשאית לנייד את העובדים הזרים לפי ההיתר, להעבירם או להשאילם למעסיק אחר, או לפרויקט אחר של החברה או של חברה אחרת, בין אם באופן חלקי ובין אם באופן מלא.

8. על החברה לנקוט בכל פעולה ובדיקה סבירה לפני הבאת העובדים הזרים לישראל, על מנת לוודא כי העובדים הזרים לא נדרשים לשלם עמלה או תשלום אחר כלשהו, במישרין או בעקיפין תמורת האפשרות לעבוד בישראל. במידה שיימצא כי העובדים נדרשו לשלם דמי תיווך, הדבר יהווה הפרה של תנאי ההיתר.

9. על העובד האחראי לפיקוח מטעם החברה, אשר מינויו אושר בהתאם לנוהל זה, להעביר לרשות עד ליום ה-15 מדי חודש, אישור בחתימתו כי הוא בדק את תנאי העסקת העובדים הזרים בפרויקט בחודש החולף, וכי לא נמצאו הפרות חוק או הפרות של כתב ההתחייבות של החברה או של תנאי ההיתר בעניינם. במידה שנמצאו הפרות חוק, על האחראי לפיקוח לעדכן בכתב את רשות האוכלוסין וההגירה אודות ההפרות שנמצאו ולאשר בחתימתו כי הן תוקנו במלואן על ידי החברה.

10. על החברה חלה החובה לשתף פעולה בכל עת עם הגורמים המוסמכים ברשות ובמשרד העבודה, ובכלל זה לאפשר להם להיכנס למקום בו מועסקים ו/או לנים העובדים הזרים וכן למשרדי החברה לצורך עריכת ביקורות, להמציא להם כל מסמך הנוגע להעסקת העובדים הזרים שיידרש על ידם לצורך הפעלת סמכויותיהם על פי דין, ולהתייצב לחקירה לפי דרישה.

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

12. החברה נדרשת לעדכן את אגף מגזר עסקי באמצעות דוא"ל s.project@piba.gov.il בכל שינוי שחל במצב העובדתי שהובא בפני רשות האוכלוסין וההגירה במסגרת הבקשה להיתר והמסמכים הנלווים לה.

13. כתובת החברה כפי שתימסר לרשות תיחשב ככתובת למשלוח ולהמצאת מכתבים, כך ששליחת מכתבים לכתובת זו על ידי הרשות ורשויות אכיפה אחרות תהווה המצאה כדין לחברה. מבלי לגרוע מן האמור, על החברה להודיע לרשות בכתב על כל שינוי בכתובת, בתוך 7 ימים ממועד השינוי.

יא. <u>המסגרת הנורמטיבית</u>

יא.1. חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991

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

יא.3. תקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד-2004

יא.4. חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952

יא.5. תקנות הכניסה לישראל, התשל"ד-1974