


מספר נוהל: 9.2.0001
דף 1 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	


## נוהל לשכות פרטיות להבאה, תיווך וטיפול 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 הסיעוד (להלן: "אגף סיעוד") ואגף תאגידיים ולשכות, כולם במינהל עובדים זרים ברשות (להלן: "מינהל עובדים זרים"), יקבלו דיווחים ורישומים מהלשכות כמפורט להלן בנוהל זה, וכי מנהל אגף תאגידיים ולשכות פרטיות, או מנהל מינהל עובדים זרים 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.

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 2 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

- 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 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 שהואצלו למנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה ולעובדי משרדו, להיתר 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- (ג), וכן לפי סעיפים 6 ו-11 לחוק הכניסה לישראל, וכן לתקנות לפיו.

## 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 מנוהל זה וניתן לעיין בדו"ח באתר האינטרנט [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il) (להלן: "אתר הרשות").

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 3 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	


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 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 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 לאגף סיעוד - הלשכה תחויב בדיווח לאגף סיעוד לגבי כל מעסיק ועובד זר שנרשמו אצלה או כל שינוי בקשר להעסקת העובדים והמעסיקים הרשומים בלשכה.
- 4.4. חופש מעבר בין מעסיקים ולשכות- העובדים יהיו רשאים לעבור בין מעסיקים בעלי היתרים ובין לשכות, הכול בתנאי שהמעסיקים והעובדים יהיו רשומים בלשכה, וכי בידיהם אישור כי שינויים אלו נרשמו בהתאם לנוהל זה על ידי לשכה, והכל בכפוף לנהלי הרשות והוראות הדין בעניין העסקת עובדי סיעוד זרים. יצוין, כי מעברי עובדים זרים כפופים להוראות חוק הכניסה לישראל, תקנות הכניסה לישראל (קביעת אזורים גיאוגרפיים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד), תשע"ד-2014 תקנות הכניסה לישראל (אמצעי בקרה על מעבר עובדים זרים בענף הסיעוד) תשע"ד-2014 ונוהל הרשות בעניין, וכן לנוהל מספר 9.2.0011 בעניין מתן הודעה מראש לפני התפטרות עובד זר בסיעוד, וכן להצהרות העובד במסגרת הגעתו לישראל ולתנאי רישונו.
- 4.5. חובת לשכה לטפל בעובדים ובמעסיקים - הלשכות יחויבו לספק למעסיקים ולעובדים שירותים כמפורט בנוהל, והן יוכלו לגבות סכומים שנקבעו מהמעסיקים ומהעובדים בגין כך.

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 4 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

- 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 כמפורט בנוהל מספר 9.2.0004 מאגר עובדים זרים סיעוד.
- 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 המופנים ללשכות ואשר פורסמו או יפורסמו באתר האינטרנט של הרשות, ימשיכו לחייב את הלשכות וישארו 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 מטרות**

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 Purpose Company (SPC), וחל עליה איסור לעסוק בכל עניין אחר למעט הבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 5 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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").
- ב. המבקשת אינה לשכה ממשיכה כאמור בסעיף א לעיל, והיא חברה שמועד רישומה 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 (אף לא במשרה חלקית). 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:

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 6 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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) 28344-01-14 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 לקבל שירותים כלשהם בישראל מנציג לשכה זרה, ונציג לשכה זרה רשאי לפעול רק במדינה הזרה ולא בתחומי מדינת ישראל.

<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>9.2.0001</b>
-------------------------------	------------------	-----------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 7 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

### 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 תאגידים ולשכות לאחר בדיקת הבקשה ואישור הממונה בכתב, על הלשכה יהא להמציא כתב ערבות בהתאם לתקנות ומספר העובדים הזרים שאושרו לה.

5.1.7. על לשכה פרטית המבקשת לסיים פעילותה (בכפוף לאישור הרשות), להשאיר את הערבות שהופקדה בידי הרשות למשך שנה נוספת ממועד סיום פעילות הלשכה, זאת על מנת להבטיח את תנאי העובדים והמטופלים, ככל שיועלו טענות בנושא זה.

### 5.1.8. מנהל כללי בעל ניסיון


5.1.8.1. 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 וטיפולו 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 מיידי על הפרות חמורות וחריגות, וכן בנוגע לחשדות לסחר בבני-אדם, לעבדות או לעבודה בכפייה, המתגלים במסגרת עבודתו כמפורט להלן בנוהל זה, וכן לפעול לוודא הפרדה בין הלשכה לבין חברת סיעוד או חברה קשורה אחרת בהתאם להוראות נוהל זה.

5.1.8.2. 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.

5.1.8.3. מבלי לגרוע מסמכות הממונה לבטל, לסרב או לסייג היתר, במקרה שהופסקה העסקתו של מנכ"ל הלשכה מכל סיבה שהיא, על הלשכה לדווח על כך לרשות באופן מיידי וכל עוד הרשות לא נתנה אישור בכתב

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 8 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

למינוי מנכ"ל חילופי או זמני, בהתאם לבקשה שהוגשה על ידי הלשכה, הלשכה לא תוכל לעסוק בהשמת עובדים זרים.

#### 5.1.9. עובד סוציאלי אחראי

5.1.9.1. ככלל, המבקשת תעסיק כל העת במשרה מלאה 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").


5.1.9.2. המבקשת תגיש לאחד המפקחים הארציים על העובדים הסוציאליים באגף הסיעוד בהתאם להנחיות אגף סיעוד (להלן: "המפקח הארצי") 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 למפקח הארצי 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.

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

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------



<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 9 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

5.1.9.4. ביקשה הלשכה להחליף את העובד הסוציאלי האחראי, עליה לפנות למפקח הארצי בבקשה מנומקת בתוספת אישורים והתחייבויות בהתאם לאמור בסעיף זה. חל איסור להחליף עובד סוציאלי אחראי ללא אישור מראש ובכתב של המפקח הארצי. 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.

#### 5.1.10. 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 ממשרדיה, בכתובות שדווחו לרשות ואשר אושרו על ידי הרשות מראש ובכתב. פעילות הלשכה ממשרד ו/או סניף שלא דווח ואושר מהווה הפרה חמורה של הנוהל, בין היתר, מאחר והדבר עלול לסכל את הפיקוח על ביצוע הוראות החוק והנוהל. 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:

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

5.1.10.2. 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 המתנה, למען שמירה על צנעת הפרט של המראיינים.

5.1.10.3. במשרדים יכללו תנאים סניטאריים נאותים.

5.1.10.4. על הגישה למשרדי הלשכה הפרטית, והשירותים להיות נגישים לבעלי מוגבלויות (לרבות נכים על כסאות גלגלים).


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

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

5.1.10.7. היתר הלשכה יוצג בתוך משרדי הלשכה במקום בולט.

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 10 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

5.1.10.8. כרזה בגודל גיליון הנושא את השם ומספר הטלפון של ממונה זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה, שיתלה באופן בולט במשרדי הלשכה הפרטית בעברית, באנגלית וברוסית כלהלן:

<p><b>הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה</b></p> <p>050-6290758</p> <p><a href="mailto:foreignr@labor.gov.il">foreignr@labor.gov.il</a></p>
--

5.1.11. 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.

5.1.12. דיווח על שינויים

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

5.1.13. 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 בשכר 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, עו"ס משני, בעלי תפקידים בלשכה ובעלי עניין באחד מהם.

5.1.14. על נושאי המשרה בתאגיד לעמוד בתנאים אלו:

5.1.15.1. פשיטת רגל

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 11 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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

#### 5.1.15.2. קנסות חלוטים

נושא המשרה שילם 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.

#### 5.1.15.3. 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.

#### 5.1.15.4. עבירות

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

#### 5.1.15.5. 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

6.1.1. לשכה תעביר לאגף הסיעוד 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 לאגף סיעוד יעשה תוך 7 ימים מיום רישום

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 12 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

מעסיק או עובד כאמור לעיל על ידי הלשכה, באופן מקוון כפי שיקבע מנהל האגף. יובהר כי כל בקשה לרישום מעסיק ועובד זר תהא בכפוף להצהרת מנכ"ל הלשכה לרשות לפיה הלשכה תמלא 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 לאגף הסיעוד בהתאם לקבוע בפרק זה. יודגש כי השמת עובד זר מבלי שנמסר לידי העובד ולידי המעסיק מכתב השמה כמפורט להלן מהווה הפרה חמורה של תנאי היתר.

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 לשהות בישראל כדין/לעבוד בענף הסיעוד בהתאם להוראות חוק הכניסה לישראל, והתקנות והנהלים לפיו. לשכה רשאית לתווך עובד זר לעבודה רק בהתאם לתנאי היתר 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 היתר שבידי הלשכה. חריג לכך יהא תיווך עובד זר לסיעוד שסיים 51 חודשי עבודה לצורך החלפת עובד זר לסיעוד אחר אשר יוצא מישראל לחופשה באינטר – ויזה בהתאם להוראות נוהל מספר 5.3.0004 בעניין "נוהל התרת העסקה קצרת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים בישראל בין 51-62 חודשים להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו לישראל לחופשה באינטר ויזה", וכן תיווך עובד זר לפי הוראות סעיף 2א (ב1) לחוק הכניסה לישראל, והוראות נוהל 5.3.0006 "נוהל הוועדה המייעצת לשר להארכת רישיונות ב/1 בענף הסיעוד מטעמים הומניטריים מיוחדים."


6.1.4. לשכה לא תהא רשאית לרשום יותר מ-4,000 מעסיקים ו-4,000 עובדים זרים בו זמנית, ואגף סיעוד לא יאשר רישום של יותר מ-4,000 מעסיקים ו-4,000 עובדים זרים אצל לשכה אחת.

6.1.5. לאחר קבלת הדיווח של הלשכה לגבי רישום מעסיק ועובד, יבדוק אגף הסיעוד כי אין מניעה לפי כל דין או נוהל להעסקת העובד על ידי המעסיק. אגף הסיעוד 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 האגף כי העובד אינו בר העסקה, או כי המעסיק אינו בעל היתר בתוקף או כי ההעסקה היא בניגוד להגבלה שנקבעה בהיתר המעסיק, יודיע 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 העבודה. עותק של מכתב ההשמה ישלח לאגף הסיעוד באופן מקוון לפי דרישה.

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 13 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
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 או תסרוק הלשכה את דרכונו ורישיונו של העובד. הצילומים יתויקו 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 מטופל 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 לאגף סיעוד בקשה מהעובד - בטפסים כפי שיורה הממונה- להירשם בלשכה אחרת.

6.1.12. בעת רישום מעסיק או עובד, או במועד אחר שיקבע הממונה, תמציא הלשכה לאגף סיעוד 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 בעובדים זרים במאגר סיעוד". הלשכות יהיו רשאיות לקלוט עובדים מהמאגר באופן שוטף בתנאי שידווחו לאגף הסיעוד בהתאם לנהלים הרגילים.

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 14 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023


<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

## 6.2. מעבר בין מעסיקים ובין לשכות:

- 6.2.1 עובד צריך לעשות ניסיון כנה לעבוד אצל מעסיק בעל היתר, יחד עם זאת לעובדים הזרים יינתן חופש מעבר מלא בין המעסיקים בעלי היתרי העסקה בתוקף, הרשומים בלשכה, הכל בכפוף להוראות החוק התקנות 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 בנוהל זה.
- 6.2.2 ברישום מעבר עובד ללשכה אחרת, אחראית הלשכה החדשה כלפי העובד, לקיום כל תנאי הנוהל לגבי העובד מיום הרישום.
- 6.2.3 עובד שהחליט לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר, חייב ליתן למעסיק אצלו הוא מועסק הודעה מראש כקבוע בנוהל 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 בנוהל, אך אין הוא רשאי למנוע את מעבר העובד או למנוע ממנו את תשלום השכר המגיע לו, למעט ניכויים המותרים על פי דין..
- 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 באשרה וברישיון 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, באגף הסיעוד, בהתאם להוראות הביצוע שמפרסמת הרשות בעניין זה.
- 6.2.7 עובד שהפסיק את עבודתו מכל סיבה שהיא, על הלשכה להודיע על כך לאגף הסיעוד 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.
- 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

<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>9.2.0001</b>
-------------------------------	------------------	-----------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף</b> 15 <b>מתוך</b> 28
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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 לאגף הסיעוד 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 לאגף הסיעוד ולממונה על פטירת מעסיק או העברתו למוסד סיעודי.

6.2.11 עבר עובד ממעסיק למעסיק באותה לשכה, תנפיק הלשכה באופן מידי לעובד ולמעסיק החדש מכתב השמה ותדווח על כך לאגף סיעוד 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 90 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 באינטרויזה. על אף האמור, במקרים מיוחדים רשאית הלשכה 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 לאגף סיעוד.

6.2.16 לשכה פרטית לא תתווך בידועין 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

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 16 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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.

6.2.17 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 שלא באמצעות ההסכמים הביטראליים, 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.


6.3.4 חזרה העסקה – הלשכה תוודא שקודם תחילת כל העסקה המטופל/המעסיק והעובד הזר יחתמו על חוזה העסקה שפרסמה הרשות במסגרת נוהל ההסכמים הביטראליים, מספר 9.7.0004, בשפה העברית, האנגלית ובשפה שהעובד מבין, לאחר שהוסבר להם את תוכן החוזה ונספחיו ותוך סיוע למילוי הפרטים הנדרשים, בהתאם לנוסח חוזה העסקה לדוגמא בגרסה המתאימה (נוסח א מתאים למקרים בהם המטופל הוא המעסיק, נוסח ב מתאים למקרים בהם בן משפחה או אפוטרופוס משמש מעסיק של העובד הזר). הלשכה תדאג שהמעסיק והעובד יקבלו העתק חוזה העסקה חתום ומלא.

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 יחידים עבור עובדיהם בהתאם לסעיף 1א לחוק עובדים זרים, תסייע הלשכה במתן מידע למטופל בעניין אופן ביצוע חובתו לשלם סכומים לפיקדון.

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 17 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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, הלשכות רשאיות להגיש בקשות להיתרים עבור המטופלים, באופן מקוון.

6.3.7. סיוע בקשר לרישיונות - הלשכה תפעל מול אגף הסיעוד להגשת בקשות להזמנת עובד זר מחו"ל, להארכת רישיונות ולהסדרת אשרת חוזר (אינטר ויזה) לעובדים הזרים הרשומים בשורתיה, באופן מקוון, בהתאם לחוזרים ולנהלים של הרשות. כמו כן על הלשכה לאשר בחתימת מורשה חתימה כדין כי הדביקה את הרישיון בדרכון העובד הזר או בכל דרך אחרת שהרשות תפרסם.

כן הלשכה תסייע לעובד במתן מידע והדרכה בקשר להארכות דרכונים, לפי הצורך.

בעת יציאתו של העובד הזר מישראל 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 לאגף סיעוד 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. יודא קיום ביטוח רפואי וביצוע תשלומים לפיקדון - הלשכה תוודא קיום ביטוח רפואי בתוקף והפקדות לחשבון הפיקדון (בהתאם לתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), תשע"ו-2016) ותדווח לאגף סיעוד על כל מקרה של אי ביצוע החובות כנדרש בסעיף זה. כמו כן, על הלשכה לדווח במקרים של 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.

6.3.11. ביקורי עו"ס בחודש ההעסקה הראשון - עובד סוציאלי מטעם הלשכה יקיים מעקב אחר עבודת העובד הזר בשירות המטופל, ויודא, 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 שיתוקן 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.

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 18 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

### 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/ המפקח הארצי מטעמו, כפי שיתקן מפעם לפעם, ולדווח לאגף הסיעוד על ביצוע הביקור בטפסים שפורסמו ללשכות 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 יעלה על 10 ביקורים לכל היותר, וזאת על מנת להבטיח כי הביקור נעשה באופן מקצועי.

### 6.3.13. דו"חות סוציאליים

העובד הסוציאלי/ עובד בכיר מבקר שמבצע ביקור בבית מטופל סיעודי ימלא דו"ח ממוחשב או ירשום דו"ח בכתב על גבי טופס עדכני שפרסם המפקח הארצי ללשכות, חתום על ידו, לאחר כל ביקור בבית המטופל ובו סיכום ממצאי הביקור. הדו"ח יחתם 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 שיפרסם המפקח, ובמקרה שנכחים אלו, כולם או חלקם, יסרבו לחתום על הטופס, הגורם המבצע את הביקור ירשום בדו"ח את סיבת הסירוב. הדו"ח יחתם גם בידי העובד הסוציאלי האחראי, לאישור, יתויק בתיק המטופל בלשכה ויימסר

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 19 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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 באמצעות דוא"ל לאגף תאגידיים ולשכות, דיווח רבעוני בתאריכים 10.1, 10.4, 10.7 ו-10.10 של כל שנה, בטופס דיווח ביקורים שפורסם ללשכות, חתום על ידי המנכ"ל והעובד הסוציאלי האחראי.

הדו"ח ירכז את כלל הביקורים שנערכו על ידי עובדי הלשכה כאמור לעיל, אצל כל מטופל הרשום בלשכה באותו רבעון.

לא שלחה הלשכה את הדו"ח במועדים שפורסמו מבלי שקיבלה אישור לכך מראש, לא תוכל לבצע הזמנת עובדים במערכת עד לאחר הגשת הדו"ח.

#### 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 של כל עובד סוציאלי מטעם הלשכה, חלה חובה לקבל אישור של המפקח הארצי להעסקה. בין היתר, אישור זה לא יינתן לעובדת סוציאלית המועסקת במקביל בחברת סיעוד.

על הלשכה להחתיים כל עובד סוציאלי ו/או עובד בכיר מבקר על טופס התחייבות בנוסח שפרסם הממונה ולתייק את הטופס במשרדיו.

חלה 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 מיידי על כך למפקח הארצי. אין באמור לגרוע מכל חובה המוטלת על עו"ס או אדם אחר לדווח לרשויות אכיפה אחרות בהתאם לסוג האירוע או ההפרה.

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

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף</b> 20 <b>מתוך</b> 28
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

תגלה הלשכה ממצאים חריגים כאמור לעיל, על הלשכה לדווח על כך למפקח הארצי 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 אגף סיעוד לגבי ההעסקה, העתקי תלונות או פניות מטעם העובד/ המעסיק והעתקי דו"חות ביקורים מטעם הלשכה.

#### 6.3.18. הכשרות מקצועיות

על נציגי הלשכה הרלוונטיים חלה חובה להשתתף בהכשרות מקצועיות שייערכו ויתואמו על ידי הרשות. ההכשרות יתמקדו בתחום עיסוקן של הלשכות הפרטיות.

#### 6.3.19. דירוג לשכות פרטיות

רשות האוכלוסין וההגירה תפעל לפרסום דירוג הלשכות הפרטיות בהתאם לקריטריונים שייקבעו ויפורסמו. הפרסום הינו למטרת שקיפות בפני הציבור וכן שיפור השירות הניתן על ידי הלשכות הפרטיות.

### 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 ממועד תחילת העסקתו של העובד בפועל עד לתום 12 חודשים מתאריך ההשמה.

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 21 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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

#### 6.5 ממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

6.5.1 הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה (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 תאגידיים 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 מניויתיה או חלק ממניויתיה, 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 וכו'.

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) 14 28344-0 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."

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.

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 22 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

העסקת עובד סוציאלי משני על ידי לשכה פרטית, מחייבת קבלת אישור המפקח הארצי להעסקת העו"ס טרם תחילת העסקתו. העסקת עובד סוציאלי משני ללא קבלת אישור המפקח הארצי 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 והפילי מטעם הרשות, ומטעם משרד הכלכלה, בכל עת, בקשר למילוי תנאי הנהל 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 לאגף הסיעוד באופן שוטף, באמצעות קבצים מקוונים בהתאם להוראות אגף סיעוד על כל שינוי בהעסקת עובד זר אצל מטופל, לרבות הגשת בקשה לקבלת רישיון עבודה ראשון לעובד זר שהגיע לישראל, 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.

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 ממי שאינו בעל

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

מספר נוהל: 9.2.0001
דף 23 מתוך 28
תאריך עדכון: 27.03.2023

תחום: מנהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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, בהגיונות 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 שיפורסם ללשכות (להלן: "שנת מכסת הבאה"), סה"כ העובדים הזרים לסייעוד שכלל הלשכות הפרטיות יהיו רשאיות להביא מחו"ל לא יעלה על 15% ממספר העובדים הזרים לסייעוד 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 הכלכלה, ועם משרד האוצר, יהא רשאי להחליט על הגדלת מכסת ההבאה השנתית באחוז נוסף.

6.7.3 בתחילת שנה 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, 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

9.2.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 24 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

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 בפסקה הקודמת 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 לסיעוד מישראל, 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 31.12.19, (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%.


(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 החציונית 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.

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------



<b>מספר נוהל:</b>	<b>9.2.0001</b>
<b>דף</b>	<b>25 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b>	<b>27.03.2023</b>

<b>תחום:</b>	<b>מנהל עובדים זרים</b>	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b>	<b>היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד</b>	

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 היועצויות 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 הזמנת העובד לישראל, לוודא באופן סביר את התאמתו לצרכי המעסיק. בכל הקשור לעובדים זרים המוזמנים מחו"ל שלא במסגרת הסכמים בינלאומיים, תצהיר הלשכה כי היא וידאה כי לעובד שליטה בדיבור בשפה האנגלית או רוסית במקרים בהם המטופל אליו מוזמן העובד דובר את השפה הרוסית. בנוסף תחויב הלשכה לוודא את רמת הכשרתו של העובד ולהציג תעודה רשמית על סיום קורס הכשרה לסייעוד מוכר על ידי מדינתו, כאמור לעיל בנוהל זה, וליידע את העובד החדש, בעניין חובותיו וזכויותיו בישראל בהתאם לפרסומי הרשות, הכל כמפורט בנוהל מספר 5.3.0002- "נוהל העסקת עובדים זרים בענף הסיעוד" כפי שיתוקן מעת לעת. בכל הנוגע להבאת עובד במסגרת הסכמים הבינלאומיים יחולו הוראות נוהל "הזמנת עובדים זרים לעבודה בסיעוד ביתי במסגרת הסכמים בינלאומיים", מס' 9.7.0004 (להלן: "הנוהל הבינלאומי").


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 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.

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b>	<b>9.2.0001</b>
<b>דף</b>	<b>26 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b>	<b>27.03.2023</b>

<b>תחום:</b>	<b>מנהל עובדים זרים</b>	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b>	<b>היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד</b>	

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 בידי הלשכה הזרה מהעובד כל סכום מעל התשלום המותר/החוזי, יחולו הוראות החוק והתקנות. על הלשכה לדווח מידית לאגף לשכות ותאגידים על מידע שיגיע לידיה ביחס ללשכה זרה שגבתה או קיבלה מעובד זר, תשלום העולה על התשלום החוזי לפי החוק/התקנות ולהפסיק מיד להתקשר עם הלשכה האמורה, הכל כמפורט בחוק שירות התעסוקה.

6.7.15 לא תותר הבאת עובדים זרים שלא במסגרת הסכמים בילטרליים ממדינות שאין להן נציגויות רשמיות בישראל וכן ממדינות שמדינת ישראל לא הגדירה שהן מתאימות להביא מהן עובדי סיעוד בין היתר נוכח ניסיון משמעותי בהבאת עובדים זרים לסיעוד מהן, הכל כאמור בנהלים הרלוונטיים של הרשות.


6.7.16 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 מוגבלויותיו המיוחדות של המעסיק המיועד, היקף העבודה המיוחדת שיידרש מהעובד, ובכלל זה את העובדה כי הוא יעסק בעבודה הדורשת מאמץ מיוחד. כמו-כן, יצהיר המנכ"ל כי הוא יידע את העובד בכתב בשפתו כי לאור המוגבלויות המיוחדות האמורות לעיל, ועל אף האמור בסעיף 6.2.3, 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.

6.7.17 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.

6.7.18 יובהר כי מדינת ישראל התקשרה בהסכם בילטרלי לתיווך הוגן חוקי ומפוקח של עובדים זרים ממדינות הפיליפינים וסרי לנקה, והיא פועלת להתקשר בהסכמים בילטרליים עם מדינות מקור נוספות של עובדים זרים. זאת, בין היתר, על מנת להבטיח גיוס עובדים זרים בעלי הכשרה מתאימה, ללא פגיעה בזכויותיהם וללא גביית עמלות בניגוד לדין כפי שנקבע בהחלטת ממשלה מס' 4024 מיום 31.07.2005 ובהחלטות ממשלה מאוחרות בעניין זה. ככלל, ממדינות עימן התקשרה ישראל בהסכם בילטרלי, החל מהמועד שנקבע לתחילת יישום אותו הסכם, יהיו הלשכות רשאיות להביא עובדים זרים ממדינה זאת רק באמצעות הגורמים המפוקחים בהתאם

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף</b> 27 <b>מתוך</b> 28
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

לנוהל הביטראלי וכן חוזרי ראש מינהל עובדים זרים כפי שפורסמו ופורסמו מעת לעת. ההסדרים להזמנת עובדים זרים במסגרת הסכמים ביטראליים מפורטים ב"נוהל הזמנת עובדי סיעוד זרים לעבודה בסיעוד ביתי במסגרת הסכמים ביטראליים" שמספרו 9.7.0004 והוראותיו נקבעו כחלק בלתי נפרד מנוהל זה ומתנאי ההיתר שניתן ללשכות הפרטיות לתיווך וטיפול בעובדי סיעוד זרים.

## 7. הגשת בקשות להיתר ו/או להארכת תוקף ההיתר

- 7.1 הגשת טופס הבקשה- בקשות להיתרים לפעול כלשכה פרטית לפי נוהל זה וכן בקשות להארכת תוקף היתרים אלו יתקבלו במועדים שיקבע הממונה ואשר פורסמו על ידו בלבד. בקשה שתוגש שלא במועדים שנקבעו או באיחור תידחה על הסף.
- 7.2 בקשות להיתרים לפעול כלשכה פרטית יוגשו לאגף תאגידים ולשכות פרטיות במינהל עובדים זרים באמצעות דוא"ל siud@piba.gov.il או כפי שיפורסם על ידי הרשות.
- 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, יצרף לבקשתו 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 ההיתר, 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:

- 8.1 לפי תקנות שירות התעסוקה (תשלומים ממבקש עבודה בקשר לתיווך עבודה) (הוראת שעה), התשפ"ב-2022, שתוקפן החל מיום 14.10.2022 ולמשך 3 שנים, לשכה פרטית המטפלת בעניינו של עובד זר בענף הסיעוד עם כניסתו לישראל לראשונה, רשאית לגבות או לקבל מהעובד הזר, במישרין או בעקיפין, 3 תשלומים כלהלן, ובלבד שהלשכה הפרטית מסרה לעובד הזר דרישה לתשלום חודש לפחות לפני כל אחד מהמועדים האמורים:

א. תשלום ראשון - 21 יום לפני כניסתו לישראל של עובד זר לראשונה ולא יאוחר מ-3 ימים לאחר כניסתו, תשלום שלא יעלה על 3,248 ₪ בתוספת מע"מ.

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------

<b>מספר נוהל:</b> 9.2.0001
<b>דף 28 מתוך 28</b>
<b>תאריך עדכון:</b> 27.03.2023

<b>תחום:</b> מנהל עובדים זרים	 <b>רשות האוכלוסין וההגירה</b> Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
<b>נושא:</b> היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

ב. תשלום מרבי של 855 שקלים חדשים שנוסף עליהם מע"מ - בתום 26 חודשים מיום כניסתו לישראל לראשונה, ובלבד שהלשכה הפרטית מסרה לעובד הזר דרישה לתשלום חודש לפחות לפני כל אחד מהמועדים האמורים:

ג. תשלום מרבי של 855 שקלים חדשים שנוסף עליהם מע"מ - בתום 38 חודשים מיום כניסתו לישראל לראשונה ובלבד שהלשכה הפרטית מסרה לעובד הזר דרישה לתשלום חודש לפחות לפני כל אחד מהמועדים האמורים:

סכומים אלו יתעדכנו ביום 1.1. של כל שנה, בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

8.2. בהתאם לתיקון תקנות שירות התעסוקה, הלשכה הפרטית המקבלת את התשלומים האמורים תחויב למסור לידי העובד, עם קבלת הסכום, קבלה דיגיטלית או קבלת נייר כדן. כן עליה לבצע במועד גביית התשלום רישום הכולל את שם העובד, מספר הדרכון, הסכומים שהעובד נדרש לשלם והסכומים ששילם לה בפועל, מועד תשלום הסכומים ואופן תשלומם, ולמסור העתק הרישום האמור לעובד.

8.3. כן יהא על הלשכה לדווח לרשות על קבלת התשלום מהעובד אחת לרבעון (10 לאפריל על חודשים ינואר, פברואר, מארס; 10 ליולי על חודשים אפריל, מאי, יוני; 10 לאוקטובר על חודשים יולי, אוגוסט, ספטמבר; 10 לינואר על חודשים אוקטובר, נובמבר, דצמבר). את טבלאות הדיווח יש לשלוח לאגף תאגידיים ולשכות בדוא"ל: [siud@piba.gov.il](mailto:siud@piba.gov.il).

8.4. מעבר לסכומים המופיעים בסעיף 8.1. לעיל, חל איסור על לשכה פרטית או אדם אחר לגבות תשלומים מעובד זר, במישרין או בעקיפין, בישראל או בחו"ל, בקשר עם תיווכו לעבודה בישראל, מלבד גביית החזר הוצאות מהעובד הזר בגין כרטיס טיסה לישראל שהלשכה רכשה עבור אותו עובד זר, וזאת אך ורק כנגד הצגת קבלות אמינות לרכישת הכרטיס על ידי הלשכה עבור העובד, אותן יש לשמור ולתייק במשרדי הלשכה.

## 9. החוק וסעיפיו:

חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 ותקנותיו

חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 ותקנותיו

חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952 ותקנותיו

<b>9.2.0001</b>	<b>מספר נוהל</b>	<b>רשות האוכלוסין וההגירה</b>
-----------------	------------------	-------------------------------