


מספר נוהל: 9.2.0001
דף 1 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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


נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים, בענף הסיעוד 2014

8.1 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 ובתקנות לפיו.
- 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 הכלכלה, משטרת ישראל או כל גורם מוסמך אחר. הממונה גם יעביר נושאים לחקירות פליליות בתוך הרשות ו/או במשרד הכלכלה ו/או במשטרה. במקרים בהם נמצאו הפרות, ולאחר שהממונה יערך 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** מנהל מינהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים, סגנו או מי שיקבע הממונה, ברשות (להלן "מת"ש"), יקבל דיווחים ורישומים מהלשכות כמפורט להלן בנוהל זה, ומנהל אגף תאגידיים ולשכות פרטיות ברשות יפרסם מעת לעת הנחיות, הוראות וחוזרים מחייבים שיעדכנו נוהל זה ויהוו חלק בלתי נפרד של הנוהל וכן של ההיתרים, ככל שיידרשו לצורך ביצוע נוהל זה או לצורך ביצוע הוראות החוק.
- 1.6** אין באמור בנוהל זה כדי לגרוע מהנהלים ומהטפסים הקבועים מטעם הרשות למתן היתרים למטופלים זכאים המבקשים להעסיק עובדים זרים במתן טיפול סיעודי כפי שיעודכנו מעת לעת. כמו-כן, אין באמור בנוהל זה לגרוע מכל חובה המוטלת על מעסיק כלפי עובד ובכלל זה כלפי עובד זר בהתאם למשפט העבודה החל בישראל.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 2 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

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.

8.2 מטרת הנוהל

לקבוע תנאים לתוקף ההיתרים שיינתנו ו/או יוארכו לפי סעיף 65 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט - 1959, לתיווך עובדים זרים בענף הסיעוד לשנת ההיתר 2013-14.


8.3 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 של משרד הרשות בכתובת: www.piba.gov.il (להלן: "אתר הרשות").

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 3 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

מהעובדים הזרים לשם הבאתם לישראל וכן יאפשר את הניוד של העובדים הזרים בענף הסיעוד ובכך ימנע את הכבילה של העובדים למעסיק ספציפי.

4. עיקרי שיטת ההעסקה החדשה

בהתאם להחלטת העליון מיום 19.02.13, בבג"ץ 1834/09; 6771/10; 6583/10 דורון יהודה ואח' נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין וההגירה, מינה שר הפנים ועדה מקצועית לבחינת המדיניות הקיימת לעניין סוגיית ההבאה, התיווך והטיפול בעובדים זרים בסיעוד.

על הועדה הוטל לבצע בירור עובדתי ביחס למספר העובדים הזרים הדרושים על ידי בעלי ההיתרים להעסקת עובדים הסיעוד הזרים ולהמליץ על צורך, אם קיים כזה, בהגדלת המכסה השנתית של עובדים זרים מחו"ל מעבר לשיעור של 10%, מסך כל העובדים הזרים לסיעוד הרשומים כדין בישראל, הקבוע בנהלי רשות האוכלוסין וההגירה.

כן הוטל על הועדה לבחון את המדיניות בעניין הבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד, כפי שהיא באה לידי ביטוי בנהלי רשות האוכלוסין וההגירה, ובמידת הצורך להמליץ על שינויים או תיקונים נדרשים במדיניות זו ו/או בנהלים הקיימים (להלן: "הנושאים בהם עוסקת הוועדה").

ביום 24.07.13, פרסם יו"ר הועדה, "קול קורא" לציבור וללשכות הפרטיות, בו הודיע כי "הוועדה רואה חשיבות גדולה בשמיעת עמדותיהם והצעותיהם של גורמים רלוונטיים מתוך הציבור, האקדמיה, וגורמים אחרים הנוגעים בדבר. לפיכך, אנו קוראים ומזמינים את הציבור להעביר לנו הצעות ומידע רלוונטי הנוגעים לנושאים בהם עוסקת הוועדה. לאחר בחינת ההצעות, ובהתאם ללוחות הזמנים שנקבעו לוועדה, יוזמנו חלק מהפונים להוסיף ולפרט את עמדתם בפני חברי הוועדה. כל המעוניין להביא את דברו בפני הוועדה, מתבקש להעלות על הכתב את דבריו ולהעבירו למרכזת הועדה, עד ליום 08.08.13.


כן בהתאם להחלטה האמורה של בג"ץ, עד לקבלת המלצות הועדה, לשכות פרטיות קטנות, שאינן עומדות בהוראות סעיף 5.1.10 לנוהל זה, בקשר למספר מינימאלי של עובדים ומטופלים הרשומים בשורותיהן, יוכלו להמשיך לפעול על אף אי עמידתן בתנאי האמור.

כן נקבע כי עד לקבלת המלצת הועדה, המכסה השנתית להבאת עובדים זרים מחו"ל תעמוד על 20% במקום 10% הקבוע בסעיף 6.7.2. לנוהל.

לקראת סוף הרבעון הראשון של שנת 2014, צפויה הועדה לסיים את דיוניה ולהוציא את המלצותיה לגבי עניינים אלו לבעלי הסמכות לצורך קבלת החלטות בעקבותיהן, ובכלל זה לגבי שינוי הוראות הנוהל, אם יידרש. כל שינוי בנוהל, אם יהא כזה, עליו יוחלט בעקבות המלצות הועדה.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 4 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

יועבר לידיעת הלשכות הפרטיות בעוד מועד, תוך מתן תקופת היערכות סבירה, ויהווה חלק מחייב של נוהל זה, החל מהיום שיקבע לצורך כניסתו לתוקף.

לאור האמור, ניתנת בזה הודעה מראש ללשכות המבקשות להאריך או לקבל היתר לשנת 2014, כי יתכנו שינויים עתידיים מחייבים בנוהל במהלך שנת ההיתר, מעבר לאלו שכבר בוצעו, בעקבות המלצות הועדה.

4.1 תנאים מקדמיים למתן היתר

4.1.1 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, להבטחת קיום חובותיה כאמור בסעיף 65(א) (2) לחוק. חובת הפקדת הערבות ודרכי חילוטה נקבעו בתקנות שירות התעסוקה (ערובה), התש"ע-2010, אשר אושרו בועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת ביום 14.12.09.

4.1.2 איסור העסקת עובד זר בסיעוד ללא רישום אצל לשכה - מעסיק בעל היתר לפי סעיף 1'יג' 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.

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

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


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

4.1.6 הגבלת הבאת עובדים חדשים מחו"ל - עיקר התיווך והטיפול של הלשכות יעשה לגבי עובדים זרים הנמצאים כבר בישראל, ויחולו הגבלות על הבאת עובדים מחו"ל כמפורט בנוהל. עובד סיעוד ללא מעסיק ירשם במאגר ממוחשב אשר ינוהל ברשות.

4.1.7 פיקדון - הלשכות יחויבו לסייע למעסיקים הסיעודיים בהפקדת פיקדון חודשי לטובת העובדים הזרים בהתאם לתקנות שיותקנו בעתיד לפי סעיף 1'יא' לחוק עובדים זרים.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 5 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

פרטי הסדרים אלו, והסדרים נוספים החלים על הלשכות, מפורטים להלן בנוהל זה.

פתיח זה הינו חלק בלתי נפרד מהנוהל.

יודגש - נוהל זה הוא נוהל מנחה בלבד, והוא אינו כובל את שיקול הדעת של הרשויות המוסמכות.

הממונה רשאי לבצע את התפקידים הרשומים בנוהל זה בעצמו או באמצעות עובד הרשות שמונה על ידו לצורך כך.

חלק מהנושאים המפורטים בנוהל מוסדרים בחוק, בחוק הכניסה לישראל, התשי"ב – 1952 (להלן – חוק הכניסה לישראל) בחוק עובדים זרים, ובתקנות שהותקנו מכוחם.

כמו-כן, מאז פורסם הנוהל הוציאו בעלי הסמכויות חוזרים מחייבים אשר הבהירו ו/או עדכנו את הנוהל ואשר פורסמו באתרי האינטרנט של הרשויות. חוזרים אלו ממשיכים להישאר בתוקף כל עוד לא בוטלו או שונו בכתב באמצעות חוזר מתקן או בנוהל זה, והם מהווים חלק בלתי נפרד מנוהל זה ומתנאי היתר של הלשכה.

הסתמכות על הנוהל אינה יכולה להצדיק פטור או הקלה מחובות המוטלות על מעסיק או על לשכה פרטית לפי כל דין.

כמו-כן, אין בביטול היתר שניתן לפי נוהל זה כדי לבוא במקום כל ענישה לפי כל דין במקרה של ביצוע עבירה.

5. תנאים מקדמיים למתן היתר ולהארכת תוקף היתר

בנוסף לתנאים הקבועים בחוק ובתקנות כתנאים מקדמיים למתן/הארכת תוקף היתר, על מבקש ההיתר ונושאי המשרה בתאגיד לעמוד גם בתנאים כמפורט להלן בפרק זה. חדל להתקיים תנאי מתנאים אלו, יהא הממונה רשאי לבטל, לסייג או להתלות את ההיתר.


5.1 התנאים החלים על החברה המבקשת 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 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 שינתן לה ובהתאם לנוהל זה.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 6 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

5.1.2. מועד רישום החברה

המבקשת הוכיחה כי התקיים אחד מאלו:

א. המבקשת הינה לשכה פרטית בעלת היתר בתוקף לפי סעיף 65 לחוק (להלן: לשכה ממשיכה) או,

ב. המבקשת אינה לשכה ממשיכה כאמור בפסקה (1) לעיל, והיא תאגיד שמועד רישומו על ידי רשם החברות, אינו קודם ל-45 ימים ממועד הגשת הבקשה להיתר לפי נוהל זה (להלן: לשכה חדשה).

5.1.3. תחרותיות ועצמאיות

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 בנהל, כפי שדווחו על ידי הלשכה ואושרו על ידי הממונה. אם יתברר בדיעבד כי אכן נעשו הסדרים כאלו, יבוטל ההיתר של הלשכה. יובהר, כי חל איסור על לשכה פרטית להעסיק אדם שהוא בעל עניין או בעל תפקיד בכיר בלשכה אחרת. מטרת סעיף זה היא מניעת תופעה של קרטליזציה שיש בה כדי לפגוע במאפייני השוק התחרותי בתחום, וכן מניעת מעורבות בניהול לשכה של גורם שלא דווח לממונה ושאינו עומד בתנאים שנקבעו לשם כך בחוק ובנוהל. לכן יראו כל קשר בין לשכות או עדות אחרת לתופעה אסורה כאמור בסעיף זה, כהפרה חמורה של נוהל זה.


לעניין זה ראה גם סעיף ה' לחוזר ממונה סיעוד ארצי 02/09 אשר חזר והדגיש את הוראות פסקה 6 לחוזר ממונה סיעוד ארצי 1/07 – בדבר חובת ההפרדה בין לשכה פרטית לבין גופים קשורים, ובכלל זאת חובת ההפרדה בין לשכה פרטית לבין חברת סיעוד.

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. בסעיף 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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 7 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

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.

5.1.4. 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.

5.1.5. 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 בגין כך, בצירוף כתב ערבות על סכום ההפרש בין הערבות שהופקדה על ידה, לבין הערבות הנדרשת בהתאם לתקנות ובהתאם למספר העובדים הזרים המבוקש כעת. לאחר בדיקת הבקשה ואישור הממונה בכתב, תותר ללשכה לרשום עובדים זרים נוספים.

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 בגין כך, בצירוף כתב ערבות על סכום ההפרש בין הערבות שהופקדה על ידה, לבין הערבות הנדרשת בהתאם לתקנות ובהתאם למספר העובדים הזרים המבוקש כעת. לאחר בדיקת הבקשה ואישור הממונה בכתב, תותר ללשכה לרשום עובדים זרים נוספים.


5.1.6. מנהל כללי בעל ניסיון

5.1.6.1. המבקשת מעסיקה מנהל כללי 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 ולפעול בהתאם לחוזרי ראש מינהל 2/11 ו- 3/11 מיום 22/2/11, וכן בנוגע לחשדות לסחר בבני אדם, לעבודות או לעבודה בכפייה, המתגלים במסגרת עבודתו כמפורט להלן בנוהל זה. הממונה רשאי לדרוש מהמנכ"ל לעבור הכשרה בנושאים הקשורים לתפקידו. כאשר יותקנו תקנות לפי החוק בעניין דרישות ידע, יחויב המנכ"ל לעמוד גם בדרישות לפי התקנות הנ"ל.

המבקשת מעסיקה מנהל כללי 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 ולפעול בהתאם לחוזרי ראש מינהל 2/11 ו- 3/11 מיום 22/2/11, וכן בנוגע לחשדות לסחר בבני אדם, לעבודות או לעבודה בכפייה, המתגלים במסגרת עבודתו כמפורט להלן בנוהל זה. הממונה רשאי לדרוש מהמנכ"ל לעבור הכשרה בנושאים הקשורים לתפקידו. כאשר יותקנו תקנות לפי החוק בעניין דרישות ידע, יחויב המנכ"ל לעמוד גם בדרישות לפי התקנות הנ"ל.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 8 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

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

5.1.7. עובד סוציאלי אחראי

5.1.7.1. המבקשת תעסיק עובד סוציאלי אחד לפחות הרשום בפנקס העובדים הסוציאליים של משרד הרווחה ובעל ותק של 3 שנים לפחות במקצוע, המסוגל 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).


5.1.7.2. המבקשת תגיש לרשות 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 בסעיף 8(ב1) שלהלן, 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 לממונה ולרשויות המוסמכות על הפרות חמורות וחריגות, ובכלל זה על חשדות להטרדה מינית, פגיעה בחסר ישע בהתאם לחוזרי מינהל 2/11 ו-3/11 מיום 22/2/11, לסחר בבני אדם, לעבדות או לעבודה בכפייה, המתגלים במסגרת עבודתו כמפורט להלן בנוהל זה. יודגש כי אין בדיווח על הליקוי כדי לפטור את העו"ס האחראי ו/או המנכ"ל מטיפול מקצועי במקרה.

5.1.7.3. העסקת העובד הסוציאלי תאושר על ידי הממונה לאחר בדיקת עמידתו במכלול התנאים דלעיל, ובכלל זה הממונה רשאי לערוך למועמד לשמש כעו"ס אחראי ראיון אישי באמצעות עו"ס שהיא מפקחת ארצית ברשות או גורם אחר שייקבע בהעדרה. לבקשה לקבלת היתר יש לצרף העתק רישום העו"ס האחראי בפנקס העובדים הסוציאליים, וכתב התחייבות. הממונה רשאי לדרוש מהעו"ס האחראי לעבור הכשרה בנושאים הקשורים לתפקידו.

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 9 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

5.1.8. 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 ואשר מהווה הפרה חמורה של הנהל, בין היתר, מאחר והדבר עלול לסכל את הפיקוח על ביצוע הוראות החוק והנהל. הלשכה תדווח מיידית לממונה על כוונה לשינוי כתובת המשרד, וזאת במועד סביר טרם השינוי, על מנת לאפשר בדיקת התאמת המקום החדש להוראות החוק והנהל ומתן אישור מראש ובכתב לשימוש במשרדים המבוקשים. על משרדי הלשכה לעמוד בתנאים פיזיים וסביבתיים נאותים המאפשרים מתן שירות תיקון, ובין היתר, עליהם לעמוד בתנאים אלו:

5.1.8.1. משרדי הלשכה פרטית לא ימוקמו בבית מגורים.

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

5.1.8.3. במשרדים יכללו תנאים סניטאריים נאותים.

5.1.8.4. הגישה למשרדי הלשכה הפרטית צריכה להתאים גם לנכים על כסאות גלגלים.

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

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

5.1.8.7. היתר הלשכה יוצג בתוך משרדי הלשכה במקום בולט.

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

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


Ombudsman for Foreign Workers' Labour

Rights:

03-5125460 , 050-6240546 53 Salame St. Tel-Aviv



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 10 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

5.1.9. 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.

5.1.10. אי עמידה במספר עובדים זרים מינימאלי

בקשה שתוגש על ידי לשכה ממשיכה אשר נכון ליום הגשת הבקשה לא היו רשומים על שמה ברישומי מת"ש לפחות 200 עובדים זרים ומעסיקים בעלי התרים בתוקף, לא תטופל ולא תאושר אא"כ אישר הממונה בקשה שהגישה הלשכה לפי סעיף 6 (ד) להלן במועדים שיקבע, ובכפוף לתנאי האישור.

על אף האמור לעיל - בהתאם להחלטת בית משפט העליון מיום 19.02.13, בבג"ץ 1834/09; 6771/10; 6583/10 דורון יהודה ואח' נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין וההגירה, בתקופת הביניים, עד לקבל המלצת הועדה שהוקמה לבחון נושא גודל מינימאלי של לשכה פרטית, גם לשכה פרטית שנרשמו בה פחות מ-200 מעסיקים ועובדים זרים תוכל להמשיך לפעול.

5.1.11. דיווח על שינויים

על הלשכה לדווח מידיית לממונה בכתב על כל שינוי החל בתנאים לפי פרק זה במהלך בחינת הבקשות או במהלך תקופת ההיתר.

5.1.12. אין במתן 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. התנאים החלים על בעלי מניות בלשכה, מנכ"ל הלשכה, עו"ס אחראי, בעלי תפקידים בכירים בלשכה ובעלי עניין באחד מהם.

5.1.13. 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. בסעיף זה: "נושא משרה" – "כל אחד מאלה: בעל מניות, מנכ"ל, עו"ס אחראי, בעלי תפקידים בכירים בלשכה ובעלי עניין באחד מהם."

בנוסף לאמור בחוק על נושאי המשרה בתאגיד לעמוד בתנאים אלו:

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 11 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

5.1.14

פשיטת רגל

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

5.1.15

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.

5.1.16

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.

5.1.17

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.


5.1.18

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.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 12 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

5.1.19. דיווח

הלשכה תדווח מיידית לממונה על כל שינוי החל בתנאים לפי פרק זה, וכן על פתיחה בחקירה עפ"י דין, כנגד נושא משרה בלשכה.

6. חובות הלשכה

6.1 רישום מעסיקים ועובדים

6.1.1. לשכה תעביר למת"ש את פרטיהם של המעסיקים ושל העובדים הזרים איתם היא התקשרה לצורך תיווך ו/או טיפול (התקשרות לשכה עם מעסיק או עובד זר לצורך תיווך ו/או טיפול, יקרא להלן - רישום). הדיווח למת"ש יעשה תוך 7 ימים מיום רישום מעסיק או עובד כאמור לעיל על ידי הלשכה, באופן מקוון כפי שיקבע מנהל מת"ש.

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


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

לעניין זה יוער, כי חל איסור על לשכה פרטית לתווך או ליזום ביודעין תיווך למעסיק חדש של עובד זר בענף הסיעוד שחלפו 51 חודשים מיום כניסתו לישראל, ותיווך כאמור מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר שבידי הלשכה. חריג לכך יהא תיווך עובד זר לסיעוד שסיים 51 חודשי עבודה לצורך החלפת עוד זר לסיעוד אחר אשר יוצא מישראל לחופה באינטר - ויזה בהתאם לנוהל ניסויי שבכוונת הרשות לפרסם בתקופה הקרובה (ראה לענין זה חוזר לפס 2/11 מיום 1.11.11 כפי שהופץ ללשכות ופורסם באתר הרשות ונוהל ניסויי להתרת העסקה קצרת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים בישראל בין 51-63 להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו מישראל לחופשה באינטר ויזה שפורסם גם הוא להערות הלשכות ביום 11.9.12).

ההיתר של הלשכה יעמוד בתוקף כל עוד רשומים בה 200 מעסיקים ו-200 עובדים זרים לפחות. נרשמו בלשכה פחות מ-200 מעסיקים ו-200 עובדים זרים, במשך תקופה שיקבע הממונה, יהא הממונה רשאי לבטל את ההיתר.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 13 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

עם זאת, הממונה ישקול באופן פרטני בקשות של כל לשכה פרטית אשר לא רשמה 200 עובדים ומעסיקים והמבקשת להמשיך לפעול על אף האמור, ויחליט בהתאם לנסיבות המקרה אם לסרב להאריך את ההיתר, להתיר ללשכה ארכה נוספות מוגדרת בזמן להגעה למספר מטופלים נדרש, או במקרים חריגים בהם ימצא כי לשכה פרטית מסוימת מטפלת באזור או באוכלוסייה בעלי מאפיינים ייחודיים המונעים ממנה להתרחב, לוותר על דרישה זו לגביה).

על אף האמור לעיל -- בהתאם להחלטת בית משפט העליון מיום 19.02.13, בבג"ץ 1834/09; 6771/10; 6583/10 דורון יהודה ואח' נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין וההגירה, בתקופת הביניים עד לקבלת המלצת הועדה שהוקמה לבחון נושא גודל מינימאלי של לשכה פרטית, גם לשכה פרטית שנרשמו בה פחות מ-200 מעסיקים ועובדים זרים תוכל להמשיך לפעול.

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

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


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

6.1.7. לשכה שרשמה לראשונה מעסיק או עובד זר תעביר למעסיק ולעובד, תוך 7 ימים מיום הרישום, מידע בכתב אודות זכויותיהם וחובותיהם ואודות שיטת ההעסקה לפי נוהל זה, בעברית ובשפה שהעובד מבין, בנוסח שאישר הממונה. בנוסף לאמור, הלשכה תעביר מידע מעודכן לעובד בשפתו, בנוסח שאישר הממונה, בתחילת כל שנה קלנדארית. אין באמור בפסקה זו לגרוע מהוראות לפי החוק.

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 14 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

6.1.9. לאחר מתן ההיתרים לפי נוהל זה, נזקק הזכאי להעסיק עובד זר בתחום הסיעוד, יהא רשאי להעסיק עובד זר רק בתנאי שהוא והעובד נרשמו אצל לשכה בעלת היתר. תנאי זה יפורט בכל היתר שיונפק למעסיק סיעודי, ויפורסם באתר האינטרנט של הרשות. יובהר כי בקשות להיתרים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד ימשיכו להיבדק בהתאם לנהלים הרגילים של הרשות בעניין זה, כפי שיתקנו או יעודכנו מפעם לפעם.

6.1.10. במקביל, עובד זר בתחום הסיעוד יהא רשאי לעבוד אצל נזקק בעל היתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, רק בתנאי שהוא נרשם אצל לשכה פרטית מורשית. תנאי זה יפורט באשרת השהייה של העובד ויפורסם בקרב ציבור העובדים.

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

6.1.12. בעת רישום מעסיק או עובד, או במועד אחר שיקבע הממונה, תמציא הלשכה למת"ש אישור חתום על ידי מנכ"ל הלשכה לפיו נמסר לעובד ולמעסיק מכתב השמה ודף מידע בהתאם לנוהל זה, וכי נחתם חוזה העסקה כדין בין המעסיק לעובד הזר וכי המעסיק סיפק לעובד מגורים הולמים בביתו של בעל ההיתר, ביטוח רפואי כדין, 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 שאין להם תעסוקה, יוקם מאגר ממוחשב של עובדים חסרי מעסיקים (להלן - המאגר). העובדים יוכלו להירשם למאגר בדרך שיקבע הממונה ופרטי העובדים, לרבות דרכי יצירת קשר איתם, יפורסמו לעיון הלשכות הפרטיות באתר האינטרנט של הרשות. הלשכות יהיו רשאיות לקלוט עובדים מהמאגר באופן שוטף בתנאי שידווחו למת"ש בהתאם לנהלים הרגילים. הממונה יפרסם מידע על המאגר ודרכי הרישום בו.

6.2 מעבר בין מעסיקים ובין לשכות

6.2.1 לעובדים הזרים יינתן חופש מעבר מלא בין המעסיקים בעלי היתרי העסקה בתוקף, הרשומים בלשכה, הכל בכפוף להוראות החוק והנהלים הרלוונטיים ובכלל זה להוראות נוהל מספר 10.1.0001 (המופיע באתר הרשות בכתובת: www.piba.gov.il) בענין חובת עובד זר ליתן הודעה מראש לפני התפטרות. 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. כן, בהמשך להוראות הנוהל הנ"ל על הלשכות להעביר העתק מנוהל זה, מתורגם לשפות, (כפי שפורסם והועבר ללשכות על ידי הרשות)

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



מספר נוהל: 9.2.0001 דף 15 מתוך 29 (מהדורה 1) תאריך עדכון: 10.12.13	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

לידי העובדים הזרים לסיעוד הרשומים אצלם, וכן בעת רישומו של עובד זר אצל מעסיק חדש.

ניתנת בזאת הודעה כי בימים אלו רשות האוכלוסין וההגירה בוחנת את לקחי הפעלת נוהל 10.1.0001 האמור, ויתכנו שינויים או תיקונים בנוהל בעקבות לקחים אלו במהלך שנת 2014.

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

6.2.3 עובד שהחליט לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר, חייב ליתן למעסיק אצלו הוא מועסק הודעה מראש כקבוע בנוהל 10.1.0001 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. על אף האמור, לגבי עובד שהובא מחו"ל לפי סעיף 12 להלן, לעבודה אצל אדם שהממונה קבע מראש ובכתב כי הוא בעל מוגבלות קשה במיוחד יחול האמור בסעיף 12 (ח') להלן.

לעניין זה יובהר, כי בהמשך להודעת המדינה בבג"ץ 1834/09; 6771/10; 6583/10 דורון יהודה ואח' נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין והגירה, , בכוונת משרד הפנים להביא לאישור ועדת הכנסת הצעה לתקנות בעניין, בקרה על מספר מעברים של עובדי סיעוד זרים בין מטופלים סיעודיים. עם אישור התקנות, פרטים בדבר הוראות אלו יובאו לידיעת הלשכות.


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 באשרת העובדים יצוין "ענף הסיעוד" בלבד, ולא שם מעסיק או לשכה. מעבר העובדים בין לשכות ובין מעסיקים יירשם במת"ש על פי דיווחי הלשכות. בהמשך תחל הרשות בהנפקת כרטיס מגנטי לעובדים. בכרטיס המגנטי יופיעו, בין היתר, פרטיו הביומטריים של העובד, סימני זיהוי נוספים ופרטי המעסיק.

לעניין זה יובהר כי בהמשך להודעת המדינה בבג"ץ 1834/09; 6771/10; 6583/10 דורון יהודה ואח' נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין והגירה, , בכוונת משרד הפנים להביא



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 16 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

לאישור ועדת הכנסת הצעה לתקנות בענין הגבלות גיאוגראפיות לעובדי סיעוד זרים, אשר ירשמו באשרה ורישיון הישיבה של העובדים הזרים. עם אישור התקנות, פרטים בדבר הוראות אלו יובאו לידיעת הלשכות.

6.2.6 אשרת העבודה של עובד זר תחודש אחת לשנה ברשות (או אחת לתקופה אחרת כפי שיקבע בנהלי הרשות) על ידי המעסיק או הלשכה בייפוי כוח מיוחד לכך מאת העובד.

6.2.7 עובד שביקש לעזוב לשכה מסוימת, ולא ביקש להירשם בלשכה אחרת מכל סיבה שהיא, יירשם במאגר עובדים חסרי מעסיקים ברשות (להלן: המאגר). פרטי העובדים הכלולים במאגר, לרבות דרכי יצירת קשר איתם יפורסמו באופן שוטף באתר האינטרנט לעיון הלשכות הפרטיות המורשות. 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 או במאגר, לא נפטר ולא יצא מהארץ, הוא יימחק מרשימת העובדים של אותה הלשכה בתום שנה ממועד הדיווח, אך רק לאחר שהממונה וידא כי העובד אינו מועסק אצל המעסיק האחרון המדווח וכי לא ניתן לאתר. במקרים מיוחדים וחריגים, ובכלל זה מקרים בהם הוכח להנחת דעת הממונה כי העובד סירב סירוב בלתי סביר לעבוד או הפר חובה מהותית כלפי המעסיק, רשאי הממונה לשקול למחוק עובד מרשימת העובדים של אותה לשכה גם אם לא התקיימו התנאים דלעיל.

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


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

6.2.11 עבר עובד ממעסיק למעסיק באותה לשכה, תנפיק הלשכה באופן מיידי לעובד ולמעסיק החדש מכתב השמה ותדווח על כך למת"ש כאמור בסעיף 6 לעיל.

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 17 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

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 שנמצא מועסק בביתו של מעסיק בעל היתר לענף הסיעוד, אשר לא נשלח למעסיק בידי לשכה, לא יורחק מן הארץ, אלא אם כן הוא המשיך להיות מועסק אצל המעסיק כאמור, או לא הסדיר את רישומו בלשכה או במאגר (לפי העניין) בתום 30 ימים מיום שניתנה לו התראה בכתב להסדיר את הרישום בלשכה. חלפו 30 הימים ולא הסדיר את העסקתו, יהא על העובד לעזוב את הארץ ואם לא יעשה כן, תישלל בהדרגה זכותו לקבל את הכספים שהופקדו לזכותו בפיקדון כמפורט להלן בנוהל זה (בכפוף להתקנת תקנות לעניין הפיקדון).

6.2.15 לשכה לא תתווך ביודעין 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 כאמור בסעיף 6 לעיל.


7 יצוין, כי בהמשך לפרסום נוהל זמני מספר 5.3.0004, בעניין התרת העסקה קצרת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים בישראל בין 51-62 חודשים להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו מישראל לחופשה באינטרויזה בשנת 2013, הרשות לומדת כעת את הלקחים מנוהל זה ובמהלך שנת 2014, תחליט באם יש מקום לערוך תיקונים או שינויים בו ובכלל זה, אם לבטלו או לשומרו כנוהל קבוע, או אם להריץ את הנוהל כנוהל ניסויי למשך תקופה נוספת.

7.2.1 לשכה פרטית לא תתווך ביודעין עובד זר לצורך טיפול בנזקק בעל היתר מבלי שווידאה כי מסופקים לעובד מגורים הולמים בתוך ביתו של אותו נזקק, וכי המעסיק פתח לעובד הזר חשבון בנק על שמו של העובד לשם יפקיד את שכרו החודשי של העובד הזר.

7.2.2 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.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 18 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

6.3. השירותים שינתנו על ידי הלשכה לעובד ולמעסיק

6.3.1. תיווך עובדים - הלשכה, תבחר את העובד תוך עמידה על יכולותיו והתאמתו למעסיק בפרט ולתחום הסיעוד בכלל, באמצעות עובד סוציאלי, ותמסור למעסיק המיועד פרטים אודות הכשרתו וכישוריו של העובד.

6.3.2. הכשרת עובדים

הלשכה תקיים הכשרה והדרכה של העובד לעבודה בענף הסיעוד טרם השמתו בעבודה וכן עליה להדריך את העובד לטפל בצרכים המיוחדים של המעסיק אצלו הוא מועסק. לגבי עובד המובא מחו"ל לפי סעיף 12 לנוהל זה, ההכשרה תבצע 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 ממשד 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. חוזה העסקה לדוגמה


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

6.3.5. סיוע בהסדרת ביטוחים ותשלומים

הלשכה תגיש למעסיק עזרה בהסדרת תשלום הביטוח הרפואי והביטוח הלאומי וכן תסייע לעובד (או ליורשיו) במקרים של הגשת תביעה לחברת הביטוח/ביטוח לאומי. כמו-כן, לאחר התקנת תקנות בעניין חובת תשלום פיקדון על ידי מעסיקים סיעודיים עבור עובדיהם בהתאם לסעיף 1'יא לחוק עובדים זרים, תחול על הלשכה חובה לסייע בהעברת כספים לחשבון הפיקדון כפי שיורה הממונה.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 19 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
נושא: 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.

6.3.7. סיוע בקשר לאשרות

הלשכה תסייע לעובד בכל הקשור להסדרתם ולהארכתם של אשרות עבודה ודרכונים ובכלל זה בהסדרת אינטר ויזות לפי הצורך.

6.3.8. סיוע במקרים של חולי או פטירה

חלה העובד, הלשכה תסייע לו מול הגורמים הרפואיים ומול חברת הביטוח. במקרים של פטירת העובד, תדווח הלשכה לממונה ולשגרירות ארצו של העובד בישראל בהקדם האפשרי ותסייע ככול שיידרש בסידורים שלאחר המוות.

6.3.9. וידוי ודיווח על ביצוע תשלומים

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

6.3.10. ביקורי עו"ס קודם ביצוע ההשמה


עובד סוציאלי מטעם הלשכה יגיע לבית המטופל על מנת לאבחן את סוג השירות הנדרש והתנאים המוצעים לעובד הזר בענף הסיעוד, לפחות פעם אחת קודם השמת עובד זר אצלו וזאת לצורך עמידה על צרכיו והתאמת העובד לצורכי המטופל. העו"ס ימלא דו"ח על גבי טופס שקבע הממונה בחוזר ראש מינהל 16/11 מיום 22/2/11.

6.3.11. ביקורי עו"ס בחודש ההעסקה הראשון

עובד סוציאלי מטעם הלשכה יקיים מעקב אחר עבודת העובד הזר בשירות המטופל, ויוודא, בין היתר על ידי קיום שיחות עם המטופל והעובד בעת ביקורו בבית המטופל, תוך 30 יום מיום השמת עובד חדש בבית המטופל, את קליטתו הנאותה. העו"ס ימלא דו"ח על גבי טופס שקבע הממונה בחוזר ראש מינהל 16/11 מיום 22/2/11. 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.



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 20 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

6.3.12. ביקורים במהלך ההעסקה

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 הכלכלה במקרים מתאימים.

כן, מבלי לגרוע מכלליות האמור ומחובות הלשכה לפי נוהל זה, ובמיוחד לפי פסקאות י' ו- יא' לעיל, על הלשכה לערוך ביקור לפי פסקה זו בביתו של כל מטופל אחת לכל-6 חודשים לפחות, לערוך דו"ח כתוב אודות ממצאי הביקור כמפורט להלן בפסקה יג' ולדווח לממונה על ביצוע הביקור בטפסים שנקבעו לשם כך ברבעון הרלוונטי, ובכלל זה על ממצאים חריגים, כמפורט להלן:

6.3.12.1 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.

6.3.12.2 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 לפי פסקה י"א אינו פוטר את הלשכה מלבצע ביקור נוסף לפי פסקה י"ב בחצי השנה שלאחר ההשמה. העו"ס ימלא דו"ח על גבי טופס שקבע הממונה בחוזר ראש מינהל 16/11 מיום 22/2/11.


6.3.13. דו"חות סוציאליים

העובד הסוציאלי/עובד בכיר מבקר שמבצע ביקור לפי פסקה יב (1) לעיל ירשום דו"ח בכתב על גבי טופס שקבע הממונה כאמור, חתום על ידו, לאחר כל ביקור בבית המטופל כאמור לעיל ובו סיכום ממצאי הביקור. הדו"ח יחתם גם בידי העובד הסוציאלי האחראי, יתויק בתיק המטופל בלשכה ויימסר לביקורת הרשות לפי דרישה. העו"ס ימלא דו"ח על גבי טופס שקבע הממונה בחוזר ראש מינהל

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 21 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

16/11 מיום 22/2/11 או על טפסים שיפורסמו בחוזר ללשכות בקרוב ויכללו גם את הנתונים הבאים: שם איש הקשר, מספר טלפון נייד, תוקף היתר ההעסקה, תוקף אשרת עבודה ומספר תיק ניכויים

6.3.14. דו"חות רבעוניים לממונה

על הלשכה להעביר לממונה דיווח רבעוני בתאריכים 1.1, 1.4, 1.7, ו-1.10 של כל שנה, חתום על ידי העובד הסוציאלי האחראי, המרכז את כלל הביקורים שנערכו מטעם הלשכה לפי פסקאות י' ו-יב' לעיל, אצל כל מעסיק באותו רבעון. העו"ס ימלא דו"ח על גבי טופס שקבע הממונה בחוזר ראש מינהל 16/11 מיום 22/2/11 או על טפסים מעודכנים שיפורסמו בחוזר ללשכות בקרוב ויכללו גם את הנתונים הבאים: שם איש הקשר, מספר טלפון נייד, תוקף היתר ההעסקה, תוקף אשרת עבודה ומספר תיק ניכויים.

6.3.15. פרטי העובדים הסוציאליים ו/או עובדים בכירים מבקרים

על הלשכה לתייק במשרדיה את פרטי כל עובד סוציאלי ו/או עובד בכיר מבקר המועסק על ידה, תאריכי תחילת העסקתם וסיומה, ועליה למסור את הפרטים לממונה לפי דרישה, כפי שהובהר בחוזר ממונה סיעוד ארצי מספר 02/09 סעיף ח'. כן, על הלשכה להחתיים כל עובד סוציאלי ו/או עובד בכיר מבקר על טופס התחייבות בנוסח המצורף כנספח ט'2ט (בהתאמה) לנוהל זה, ולתייק את הטופס במשרדיו.

אם יחולו שינויים ברשימת העובדים הסוציאליים המועסקים בלשכה במהלך השנה, על העובד הסוציאלי האחראי בלשכה לדווח לממונה בטופס על כל קליטה של עו"ס או הפסקת העסקה של עו"ס תוך 7 ימים מתאריך השינוי, ועל הלשכה לתייק את טופס הדיווח במשרדיה.

קודם תחילת עבודת כל עו"ס, ובלשכה ממשיכה, תוך 45 ימים מיום קבלת ההיתר לשנת 4-2013, על הלשכה להחתיים כל עו"ס ו/או עובד בכיר מבקר על טופס התחייבות בנוסח המצ"ב ומסומן כנספח ט'2ט (בהתאמה), ולתייק את הטופס במשרדיה.


חל איסור לבצע חובות הלשכה הפרטית לפי הנוהל באמצעות עובד סוציאלי ו/או עובד בכיר מבקר שלא חתם על כתב התחייבות ולא דווח ליחידה כאמור בסעיף זה.

6.3.16. דיווח על ממצאים חריגים

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 22 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

6.3.17. חובת שמירת תיק מעסיק בלשכה

בהתאם לסעיף ז' לחוזר ממונה סיעוד ארצי 02/09, על הלשכה הפרטית לשמור במשרדה תיק נפרד לכל מעסיק שנרשם בלשכה, שיהא נגיש לפיקוח מטעם הרשויות, ואשר יכלול צילום ההיתר של המעסיק, צילום דרכוני העובדים הזרים שהועסקו על ידו, העתקי פוליסת ביטוח רפואי לעובדים הזרים בתוקף, אישור על דיווח למוסד לביטוח לאומי, העתק מכתבי ההשמה שהונפקו לעובד ולמעסיק, העתקי דיווחים ואישורים פרטניים של מת"ש לגבי ההעסקה, העתקי תלונות או פניות מטעם העובד/המעסיק והעתקי דו"חות ביקורים מטעם הלשכה.

6.3.18. תלונות

התקבלה תלונה אצל 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 לכלל דין.

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 הלשכות הפרטיות לא יגבו תשלום נוסף כלשהו מהמעסיק, בין במישרין ובין בעקיפין, מלבד האמור בסעיפים א ו-ב לעיל.

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

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 23 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

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

6.5 ממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

6.5.1 הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה (להלן – הממונה על הזכויות),

יקבל תלונות ויטפל בהן בהתאם לסמכויותיו לפי פרק ד' 3 לחוק עובדים זרים, כפי שתוקן בתיקון מספר 12 לחוק עובדים זרים, תש"ע-2010.

על הלשכה להודיע לעובדים הזרים בכתב את דרכי התקשורת עם הממונה על הזכויות כפי שיימסרו לה מעת לעת על ידי הממונה. 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 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.


6.6.2 שיתוף פעולה עם הפיקוח - על הלשכה ועובדיה לשתף פעולה עם פקידי ומפקחי הפיקוח המינהלי והפילי מטעם הרשות, ומטעם משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, בכל עת, בקשר למילוי תנאי הנוהל והחוק, בין בביקורות הנערכות במקום ההעסקה של העובדים הזרים, בין במסירת כל מסמך שיידרש על ידם ובין בהתייצבות לחקירה במידה ותידרש.

6.6.3 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.

6.6.4 דו"ח חודשי - הלשכה הפרטית המורשית שאצלה רשומים המעסיק והעובד זר, תעביר למדור התשלומים מידי חודש במדיה מגנטית דין וחשבון. בדין וחשבון יפורטו פרטי הלשכה,



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 24 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

פרטי העובדים הרשומים ומעסיקהם, פרטי ההשמות שנעשו באותו חודש, פרטי מעברי העובדים וכל פרט אחר שידרוש הממונה.

6.6.5 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 למשך התקופה הנדרשת לחידוש אשרת העובד לא תחשב כעיכוב.

6.6.6 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.

6.6.7 חובת נאמנות ואיסור תיווך בניגוד לדין או במרמה - לשכה פרטית תפעל בנאמנות, בהגינות ובדרך מקובלת, ותמסור לעובד ולמעביד כל מידע שיש בידה בענין 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


עיקר טיפול הלשכות יהא בעובדים זרים לענף הסיעוד הנמצאים כבר בישראל, ותותר הבאת עובדים זרים מחו"ל רק בהתאם לנהלים דלהלן:

6.7.1 בהתאם להחלטת הממשלה, ועל מנת למנוע הבאה לישראל של עובדים זרים חדשים בשעה שקיימים בישראל עובדים זרים בענף הסיעוד שאין להם תעסוקה, ייבדק מספר העובדים הזרים הרשומים במאגר העובדים הבלתי רשומים, בטרם יאושר ללשכות להביא עובדים זרים חדשים מחו"ל. היה והמאגר יתמלא ויגיע ל-1% מסך העובדים הזרים בענף הסיעוד בכל תקופת זמן נתונה, לא תאושר הבאת עובדים זרים מחו"ל עד אשר יפחת המאגר עד כדי

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 25 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

0.5% מסך העובדים הזרים בענף הסיעוד. כל לשכה שתרכזה לתווך עובדים למעסיקים במהלך תקופה זו תעשה זאת מתוך המאגר עד לירידתו כאמור.

6.7.2 לא התמלא המאגר כאמור בסעיף א לעיל, רישיון והיתר להבאת עובד זר חדש לישראל יותנה בכך ששיעור העובדים הזרים המועסקים כדין מקרב העובדים הזרים הרשומים בלשכה המבקשת את רישיון והיתר ההבאה לא יפחת מ-97% (להלן - יעד ההשמה).

(בנוסף לאמור בסעיפים א' ו-ב' לעיל, בשנת ההיתר, כל לשכה תהיה רשאית להביא עובדים זרים לישראל בהיקף שלא יעלה על 10% משיעור העובדים הזרים הרשומים בלשכה). על אף האמור בפסקה זו, בהתאם להחלטת מיום 19.02.13, בבג"ץ 1834/09; 6771/10: 6583/10 דורון יהודה ואח' נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין וההגירה בתקופת הביניים עד לקבלת המלצות ועדה בינמשרדית והחלטות בעלי הסמכות בעקבותיהן, המכסה המירבית לפי סעיף זה תעמוד על 20%

6.7.3 לקראת מועד חידוש ההיתרים תיבדקנה כל הלשכות שפעלו בשנה החולפת. לפי בחינה זו ינוקדו החברות, ועל בסיס הניקוד תינתן עדיפות במכסות ההבאה מחו"ל:

6.7.3.1 משקל של שליש יינתן לשיעור השנתי הממוצע של העובדים הזרים המועסקים מקרב העובדים הזרים הרשומים בלשכה. ככל ששיעור זה גבוה יותר, הניקוד יהיה גבוה יותר.


6.7.3.2 משקל של שליש יינתן לעובדים זרים תחת אחריות הלשכה המועסקים על ידי אנשים בעלי זכאות לקצבת שירותים מיוחדים מאת המוסד לביטוח לאומי. הוראות נוספות בדבר פרמטר זה יינתנו, מזמן לזמן על ידי הממונה. ככל ששיעור זה גבוה יותר, הניקוד יהיה גבוה יותר.

6.7.3.3 משקל של שליש יינתן לשיקול דעת של הממונה על רמת תפקודה של הלשכה. בין שאר השיקולים, יהיו: תלונות של עובדים ומעסיקים שהממונה מצא שהן מוצדקות.

6.7.4 הניקוד יקבע את השיעור של העובדים הזרים שהלשכה תוכל להביא מחוץ לארץ בשנה העוקבת (להלן - שיעור הבאה), כך שהטווח ינוע בין 2.5% ל-17.5% משיעור העובדים הזרים הרשומים בלשכה בתחילת השנה, בהתאמה ל-10% (החל מאמצע שנת 2013 ועד



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 26 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

לקבלת החלטת הועדה שהוקמה מכוח החלטת **בג"ץ 1834/09 ; 6771/10 ; 6583/10 דורון יהודה ואח' נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין וההגירה** - מספר זה יעמוד על 20%) בממוצע כל החברות במונחי מספר עובדים. יודגש: לקראת חודש יוני של כל שנת היתר יפורסמו הוראות ביצוע מעודכנות לחישוב שיעור ההבאה לכל לשכה. יש לעקוב אחר הפרסומים באתר האינטרנט של הרשות.

6.7.5 לשכה שאינה עומדת ביעד ההשמה לא תוכל להביא עובדים לארץ, גם אם טרם הביאה עובדים על פי שיעור ההבאה כאמור לעיל.

6.7.6 היה ושיעור הלשכות שאינן עומדות ביעד ההשמה המוגדר בסעיף ב לעיל, או שמיצו את זכותן להביא עובדים זרים כאמור בסעיפים ג או ה לעיל, יעלה על 70% מכלל הלשכות, יאפשר הממונה ללשכות הקרובות ליעד ההשמה, שלא מיצו את זכותן להביא עובדים זרים, להביא עובדים זרים מחו"ל, כך שבכל רגע נתון יתאפשר לשיעור שאינו נופל מ-30% מכלל הלשכות לפחות להביא עובדים מחו"ל.

6.7.7 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 (כגון אחות) 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.


6.7.8 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.

6.7.9 אושר ללשכה להביא עובד מחו"ל, תפעל הלשכה, טרם כניסת העובד לישראל, לוודא את כישורי העובד ואת התאמתו לצרכי המעסיק, ובכלל זה תצהיר הלשכה כי היא וידאה כי

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



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 27 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

לעובד ידיעות מספיקות בשפה האנגלית או, במקרים חריגים, בשפה אחרת שהמעסיק המיועד מבין כך שיתאפשר לו לתקשר עם המעסיק, תוך ציון השפות המדוברות על ידי העובד ורמת ידיעתו את השפה. בנוסף תחויב הלשכה להכשיר את העובד לפי דרישות הממונה כאמור בסעיף 8 (ב) לנוהל זה, וליידע את העובד החדש, בעניין הוראות נוהל זה והוראות החוק והתקנות לפיו.

6.7.10 אושר ללשכה להביא עובד מחו"ל, עליה לפגוש את העובד בשדה התעופה באמצעות אחד מעובדיה הבכירים המורשים של הלשכה, וללוות אותו לבית המעסיק.

6.7.11 בכל הקשור להסכם עם לשכה זרה ואיסור גבייה מעל התשלום המותר, יחולו הוראות החוק. על הלשכה לדווח מיידית לממונה על מידע שיגיע לידיה ביחס ללשכה זרה שגבתה או קיבלה מעובד זר, תשלום העולה על התשלום החוזי לפי החוק. יודגש: על פי המצב המשפטי השורר כיום, לשכה פרטית לא תוכל לגבות או לקבל תשלום כלשהוא מהעובד הזר בגין תיווך עבודה, היות ותוקפה של תקנה 3(א) לתקנות שירות התעסוקה (תשלומים ממבקש עבודה בקשר לתיווך עבודה), תשס"ו-2006 אשר אפשרה גבייה לא הוארך על ידי שר הכלכלה.


6.7.12 יובהר כי הרשות פועלת לקבוע פיקוח של ארגון ההגירה הבינ"ל או הסדר אחר שיבטיח גיוס עובדים זרים ללא פגיעה בזכויותיהם וללא תשלום עמלות בניגוד לדין כפי שנקבע בהחלטת ממשלה מס' 4024 מיום 31.07.2005 ובהחלטות ממשלה מאוחרות בעניין זה. לאחר קביעת הסדר כאמור יוכלו הלשכות להביא עובדים זרים מחו"ל רק ממדינות בהן נקבע הסדר פיקוח ורק באמצעות הגורמים המפוקחים כפי שיקבע. בין היתר פועלת הרשות לקבוע תוכניות פילוט לגיוס עובדי סיעוד בהסדרים בילטרליים בהתאם לסעיף 2 להחלטת ממשלה מספר 3453 מיום 10.7.11.

6.7.13 לא תותר הבאת עובדים ממדינות שאין להן נציגויות רשמיות בישראל. תישקל גם אי התרת הבאת עובדים ממדינות בהן אין לישראל נציגות רשמית.

6.7.14 ביקשה לשכה להביא עובד זר מחו"ל לפי סעיף זה (12) 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 המיוחד שיידרש



מספר נוהל: 9.2.0001
דף 28 מתוך 29 (מהדורה 1)
תאריך עדכון: 10.12.13

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

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

7 הגשת בקשות להיתר ו/או להארכת תוקף ההיתר

7.1 הגשת טופס הבקשה


7.1.1 בקשות להיתרים לפי נוהל זה וכן בקשות לארכת תוקף היתרים יתקבלו לא יותר מפעם בשנה קלנדארית במועדים שיקבע הממונה. בקשה שתוגש שלא במועדים שנקבעו או באיחור תידחה על הסף. (את הטפסים ניתן למצוא באתר הרשות בכתובת: www.piba.gov.il).

7.1.2 בקשות להיתרים יוגשו לאגף תאגידים ולשכות פרטיות ברשות בכתובת: אגריפס 42 בניין כי"ח קומה 5 ירושלים. לאור תיקון 17 לחוק שירות התעסוקה, אין צורך בהגשת בקשה נפרדת לקבלת רישיון.

7.1.3 חברות המבקשות היתר ו/או הארכת תוקף היתר קיים, ימלאו בדיוקנות ובמלואו את טופס הבקשה למתן היתר ללשכה פרטית להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד לשנת 2013-4 (להלן – טופס הבקשה), המהווה חלק בלתי נפרד מנוהל זה, בהתאם להוראות הכלולות בו, ויצרפו לבקשותיהן אישורים, התחייבויות, תצהירים ומסמכים נוספים, מאומתים כדיון, הנחוצים לשם הטיפול בבקשה, ככל שיתבקשו על ידי הממונה או מי מטעמו לצורך החלטתו בבקשה.

7.1.4 בלשכה חדשה - המנכ"ל/המנכ"ל המיועד של הלשכה יצהיר בבקשה כי ידוע לו כי על הלשכה לטפל בלא פחות מ-200 מעסיקים ו-200 עובדים זרים ולא יותר מ-4000 מעסיקים ו-4000 עובדים זרים וכי אף אם יינתן היתר, ההיתר יבוטל אם הלשכה לא תרשום לפחות 200 מעסיקים בעלי היתרים להעסקת עובדים זרים בתוקף במשרדי מת"ש תוך 60 יום מיום מתן ההיתר לפי נוהל זה, אלא אם בקשתה לחרוג מתנאי סעיף זה אושרה על ידי הממונה מראש ובכתב כמפורט בסעיף 6(ד) לעיל. לגבי לשכה ממשיכה יחולו ההוראות לפי סעיף 4 (יא) לעיל.



מספר נוהל: 9.2.0001 דף 29 מתוך 29 (מהדורה 1) תאריך עדכון: 10.12.13	תחום: מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה
	נושא: היתרים להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד	

7.1.5 המבקשת תצטרף לבקשתה ערבות כמפורט בסעיף 4 (ה) לעיל. בקשה שלא תצורף לה ערבות לפי פסקה זו תדחה על הסף.

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

7.1.7 יובהר כי במתן היתר ו/או הארכת תוקף ההיתר לשנת 4-2013 אין משום ויתור של הרשויות על כל הליך שנפתח כנגד הלשכה הפרטית בעבר, שטרם הסתיים.

7.1.8 הממונה יפרסם באתר האינטרנט של הרשות את רשימת הלשכות שקיבלו היתרים לפי נוהל זה.

8 החוק וסעיפיו:

חוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959

חוק עובדים זרים, התשנ"א – 1991

