



לבקשת מלונאים, ריכזנו מספר נקודות עיקריות אשר בעלי השלכה כלכלית לגבי העסקת עובדים זרים בענף המלונאות באשרת ב-1 לפי נוהל תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בישראל בענף המלונאות מס' 9.8.0001. מתאריך 8.9.2025. התנאים לפי הנוהל באים להוסיף על חובות המעסיק לפי כל דין.

1. **העסקה חוקית** – יש להעסיק רק עובדים עם אשרות ב-1 תקפות שניתן למעסיק היתר להעסקתם. במידה של מעבר עובדים בין מעסיקים מומלץ גם לבדוק שהאשרה של העובד מופיעה באתר האינטרנט של הרשות. כתובת האינטרנט לבדיקת הנתונים: https://www.gov.il/he/service/foreign_workers_data_files

2. לא ניתן להעסיק עובד זר שלא שולמה בגינו אגרה שנתית (1,390 ₪ + 11,060 ₪)

3. היתרים להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות לפי נוהל זה ניתנים לצורך ביצוע **עבודות חדרונות, ניקיון שטחים ציבוריים וניקיון מטבחים**.

4. על המעסיק להעסיק את העובדים הזרים באופן ישיר, וחל איסור להעסיקם באמצעות קבלן כוח אדם או קבלן שירות או גוף שלישי שאינו המעסיק ששמו רשום בהיתר. חל איסור מוחלט לקבל או לגבות, במישרין או בעקיפין, וכן לשלם תשלום או טובת הנאה כלשהם בעבור מעבר של עובד המועסק על ידו אל מעסיק אחר.

5. לא ניתן להעסיק עובד זר במשרה חלקית. בהתאם שכרו לא יפחת מהשכר המשולם בעבור משרה מלאה גם אם בפועל, **היקף עבודתו של העובד הזר פחת מהיקף של משרה מלאה**.

6. על העובדים הזרים יחולו **כל התנאים שחלים** על עובדים ישראלים לרבות אלה שחלים **מכוח ההסכם הקיבוצי** (למעט בכל הנוגע להפקדות לפנסיה – ראו בהמשך).

7. על המעסיק להעביר את שכר העובד הזר, מדי חודש, לחשבון בנק שנפתח על שמו של העובד הזר בישראל, בו אין למעסיק או למתווך כוח אדם או מי מטעמם או לכל צד ג' אחר הרשאה או ייפוי כוח כלשהם. במידה ואין לעובד חשבון בנק בישראל, המעסיק יסייע לעובד לפתוח חשבון כאמור בבנק שהעובד יבחר וימסור לידי העובד את מסמכי פתיחת החשבון וכל כרטיס מגנטי למשיכת מזומנים מהחשבון

8. **ביטוח לאומי וביטוח בריאות** – מעסיק נדרש לשלם סכום מופחת לביטוח לאומי בגין העסקת עובדים זרים. הסיבה נעוצה בכך שהכיסוי הביטוחי פחות מזה של עובדים מקומיים; עובד זר מבוטח רק מפני פגיעה בעבודה, מפני פרוק או פשיטת רגל של המעסיק, ביטוח אימהות ובמקרים מסוימים גם ביטוח ילדים. לכן, מעסיק של עובד זר נדרש לבטח אותו בביטוח רפואי על חשבונו (העלות חייבת להיות משולמת על ידי המעסיק) בהתאם להוראות **צו עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (סל שירותי בריאות לעובד), תשס"א-2001**. פקחי משרד הכלכלה מקפידים מאוד על כך שלעובדים אלו יהיה ביטוח רפואי מכיוון שאחרת הם אינם מבוטחים כלל בביטוח רפואי. כמובן שהסיכון בהעסקת עובדים אלו ללא ביטוח רפואי הינו רב ונובע גם כתוצאה מחשיפה לתביעה במקרה שהעובד נזקק לטיפול רפואי יקר.

בהתאם לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (**שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי**), **תשס"ב-2001**, השיעור המרבי שרשאי מעביד לנכות משכרו החודשי של עובד זר כהחזר הוצאות בעד דמי ביטוח רפואי לא יעלה עבור עובד זר שאינו עובד סיעוד - על שליש מעלות הביטוח ובכל מקרה לא יעלה על 143.72 ₪ לחודש (הנמוך מבין השניים) נכון לינואר 2025.

תשומת לב- יש לוודא מראש (טרם תחילת עבודה) שאכן ניתן לבטח את העובד בביטוח בריאות בהתאם לתקנות וכן לדאוג שהעובד מבוטח מהיום הראשון בעבודה! הפקחים בודקים רטרואקטיבית ומקפידים על כל יום.

דמי הביטוח הלאומי לפי חלקו של המעסיק וחלקו של העובד הזר

חלק העובד הזר	חלק המעסיק	
0.1%	0.75%	מחלק השכר שעד 7,522 ₪
0.87%	2.65%	מחלק השכר שבין 7,522 ₪ ל-50,695 ₪



9. **פנסיה** – על המעסיק להפקיד מדי חודש בגין כל עובד זר סכום המיועד לפיקדון לפי סעיף 1יא(ו) לחוק עובדים זרים ותקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים) התשע"ו-2016. הפיקדון יבוא על חשבון תשלומים סוציאליים שעל המעסיק לשלם עבור העובד בגין פיצויי פיטורין, פנסיה וקרן השתלמות.

מעסיקים יפקידו את סכום מרכיב הפיצויים ורכיב תגמולי המעסיק שעליהם להפריש עבור ביטוח פנסיוני **לעובד במשרה מלאה**, בהתאם להסכם הקיבוצי בענף, בחשבון פיקדון המנוהל ע"י רשות האוכלוסין וההגירה הלכת "הביצוע בקירוב".

למידע נוסף ראו: נוהל פיקדון לעובדים זרים

10. **מגורים הולמים והוצאות נלוות** – בהתאם להוראות חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 על מעסיק לספק לעובד הזר מגורים הולמים (מגורים ממש ולא כסף), בנוסף על בעל ההיתר לספק מגורים בדירות נפרדות וכן שירותים ומקלחות נפרדים עבור עובדים זרים ממין זכר וממין נקבה. כמו כן, בהתאם לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (מגורים הולמים), תש"ס-2000 סוג המגורים הוא בסיסי ביותר, וכן באפשרות המעסיק לנכות משכר העובד חלק יחסי בגין העמדת המגורים והתשלום עבור ההוצאות הנלוות כפי הקבוע בתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), תש"ס-2000.

11. בנוסף, חובה להחזיק במקום העבודה בו מועסק העובד הזר את המסמכים הבאים:

הסכם עבודה - עותק של הסכם העבודה עם העובד (בשפה שהעובד מבין) ותרגום שלו בשפה העברית. בהסכם יפורטו תנאי העבודה כפי שהוסכמו בין הצדדים כפוף להוראות כל דין, וכן כל אלה: (1) זהות המעסיק וזהות העובד הזר; (2) תיאור התפקיד; (3) שכרו של העובד הזר, רכיביו, אופן עדכון השכר לרבות רכיביו ומועדי התשלום; (4) רשימת הניכויים משכר העבודה; (5) תשלומים של המעסיק ושל העובד הזר בעבור תנאים סוציאליים של העובד; (6) תאריך תחילת העבודה ותקופת העבודה; (7) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד הזר לרבות יום המנוחה השבועי; (8) תנאים לעניין היעדרות בתשלום, לרבות חופשות, ימי חג וימי מחלה; (9) חובותיו של המעסיק לעניין ביטוח רפואי ומגורים הולמים; (10) פרטי הממונה על זכויות עובדים זרים, דרכי ההתקשרות עמו והזכות להגשת תלונות. ההסכם אינו יכול לגרוע מהוראות הסכם קיבוצי או צו הרחבה כמשמעותם בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, החלים על העובד הזר והמעסיק, או מהוראות כל דין.

פוליסת הביטוח הרפואי - מעסיק חייב לצרף להסכם העבודה העתק מפוליסת הביטוח הרפואי שהוסדר על ידי המעסיק בשפה שהעובד הזר מבין.

רישום מען מגוריו של העובד - על המעסיק להחזיק במקום העבודה רישום של מקום מגוריו של העובד.

פנקס שכר - על המעסיק לנהל רישום של שעות העבודה וימי היעדרותו של העובד הזר, בשפה שהעובד הזר מבין ובשפה העברית, וכן חובת המעסיק לקבל אישור בכתב מהעובד הזר על נכונות הרישום כאמור ולמסור העתק ממנו לעובד הזר. יש להחזיק במקום העבודה רישומים המתייחסים לשלושת החודשים (אך מבלי לגרוע מהחובה להחזיק רישום כאמור לא במקום העבודה דווקא לתקופה ארוכה יותר).

12. המעסיק ימנה עובד ישראלי של בית המלון, דובר השפה האנגלית העומד בקריטריונים המפורטים לעיל בנוהל זה, כאחראי תלונות ושאלות של העובדים הזרים, וימסור את מספר הטלפון הנייד שלו לעובדים עם הגעתם לישראל, ככתובת לפניותיהם.

13. על המעסיק להודיע לעובדים הזרים על דרכי התקשורת עם הממונה על זכויות העבודה של עובדים זרים במשרד העבודה וכן עם המרכז לפניות עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה. דרכי התקשורת יופיעו בכל תלוש משכורת שיימסר לעובד על ידי המעסיק וכן בכרזה בגודל גיליון שתיתלה בכל חדר בו לנים העובדים. המידע יופיע בשפה שהעובד מבין.

14. מחובתו של המעסיק לעדכן את רשות האוכלוסין בכל שינוי שחל בהעסקת העובד הזר, לרבות בנסיבות של נטישה, פיטורין, ביטול רישום וכיו"ב, וזאת באמצעות שליחת הודעה בכתב לדוא"ל il.gov.piba@Hotelpermit בצירוף צילום דרכון של העובד.