



# מטה מאבק הסיעודיים

## דף מידע למעסיקי עובד זר בסיעוד - 01/2024

מידע מאתר רשות האוכלוסין - [דברים שחשוב לדעת לפני העסקת עובד זר בענף הסיעוד](#)

**טרם הכנסת עובד/מטפל זר לבית המטופל הסיעודי ולמען ביטחוננו, מומלץ ורצוי להתקין מצלמות במעגל סגור.**

## עלויות העסקת עובד זר בסיעוד ע"פ הוראות החוק מעודכן ינואר 2024

טבלת שכר למשרה (24/6) וניכויים מותרים לפי אזורים

### עדכון נכון ל-ינואר 2024

שכר חודשי		בסיס החישוב למשרה בת 6 ימים בשבוע - שכר מינימום בסך 5,572 ₪					
לאחר ניכויים *** <sup>3</sup>		ניכויים מותרים ע"פ חוזר ראש מנהל עובדים זרים ברשות האוכלוסין 01/2024					
מגורים בבעלות המעסיק	מגורים אינם בבעלות המעסיק	כלכלה ** <sup>2</sup>	השתתפות בעלות ביטוח בריאות * <sup>1</sup>	הוצאות נלוות למגורים	מגורים	אזור גאוגרפי	
					המגורים בבעלות המעסיק	המגורים אינם בבעלות המעסיק והוא משלם עבורם שכר דירה	
₪ 4,528	₪ 4,291	₪ 557.18	עד 159.45 ₪	₪ 89.11	237.62	475.23	ירושלים
₪ 4,496	₪ 4,226				270.20	540.39	תל-אביב
₪ 4,586	₪ 4,406				180.15	360.29	חיפה והמרכז
₪ 4,619	₪ 4,471				147.35	294.70	צפון
₪ 4,606	₪ 4,446				160.15	320.29	דרום

[יש לסמן בעיגול את השכר על פי אזור גאוגרפי וסטטוס מגורי המעסיק]

1	ההשתתפות בביטוח רפואי תהיה <b>עד</b> מחצית מהעלות בפועל, אך לא גבוהה מהסכום המצוין בטבלה לפי הנמך מביניהם
2	ניכוי עבור כלכלה יבוצע <b>אם נקבע</b> בחוזה כי עלות כלכלת העובד תחול על המעסיק; <b>אם העובד אינו מוכן לניכוי עבור כלכלה</b> , עליו לרכוש את כל מזונו מכספו;
3	כל תשלום הניתן לעובד במהלך החודש, בין אם חד פעמי ובין אם כתשלום שבועי קבוע, בן אם במזומן ובין אם בהעברה לחשבנו של העובד, מהווה מקדמה ע"ח השכר, ונסכה מהשכר המשלם. עבור אותה חודש;

### עקרונות יסוד בהעסקת עובד זר

- החל מ- 01.04.2023 שכר המינימום עומד על 5,571.75 ₪.
- בינואר 2024 פורסם חוזר ראש מינהל # 003/2024 המעדכן את סכומי הניכויים המותרים.
- משכר המינימום 5,571.75 ₪ ניתן להוריד **עד** 25%, ע"פ אזור גאוגרפי וסטטוס מגורי המטופל בגין: מגורים הולמים, נלוות למגורים, מחצית עלות ביטוח בריאות, 10% כלכלה ומקדמות שבועיות.
- הסכום הניתן לעובד מדי יום מנוחה שבועי (100 ₪) הינו **מקדמה על חשבון שכר** למשרה בת 6 ימים בשבוע, ויש **להורידו** מסך השכר החודשי **הרשום בטבלה לעיל**.
- על פי חוק הגנת השכר, ניתן לשלם חלק משכר העבודה באוכל ובמשקאות, המיועדים לצריכה במקום העבודה, להוציא משקאות משכרים, **בגובה של עד 10%** משכר המינימום אך ורק בהסכמת העובד ובחתימתו. **יש להקפיד שסעיף בנושא יוכנס בחוזה העסקה**.
- עובד המתגורר במקום העבודה, **אינו** זכאי לקצובת נסיעה.

כל הזכויות שמורות למטה מאבק הסיעודיים

כל הזכויות שמורות למטה מאבק הסיעודיים

# מטה מאבק הסיעודיים



גמול בעבור עבודה ביום מנוחה שבועי עומד על 150% משכר יום עבודה רגיל + פיצוי בעבור השעה ה-25. כלומר 334.32 ₪ + 45.92 ₪ המסתכמים ל **380.24 ₪**

ניתן לנכות משכר העובד עד 25% מהשכר, אולם **אסור** בתכלית האיסור לנכות סכום זה באופן אוטומטי מהברוטו, אלא אך ורק את הסכומים המקוזזים משכר ברוטו **בפועל**.

## ביטוח לאומי

**שימו לב - החל מאוגוסט 2022 בוטל הפטור.** קישור להוראות – [באתר ביטוח לאומי](#).

1. על כל מעסיק לפתוח בביטוח הלאומי [תיק מעסיק עובד במשק בית](#), ולעדכן את פרטי העובד הזר, השכר שמשולם לו ועוד.

**חשוב לדעת**, אם העובד הזר יגיש בקשה לקבלת קצבה מהביטוח הלאומי (כמו דמי פגיעה בעבודה, דמי לידה וכדומה), אנו נבקש ממך וממנו מסמכים המעידים על תשלום השכר, כגון תדפיס חשבון הבנק שבו בוצעו הפקדות השכר בהמחאות או בהעברה בנקאית, כדי לחשב את הקצבה המגיעה לו.

2. לשלם את השכר בהעברה בנקאית לחשבון הבנק של העובד הזר או בהמחאה על שם העובד הזר שמופקדת בחשבון.

לברורים תוכל לפנות למוקד הסיעוד \*2637 או למוקד הטלפוני \*6050 או [למרכז המידע והתמיכה לאזרחים ותיקים ובני משפחתם \\*9696](#).

## תנאי העסקת עובד זר:

בענף הסיעוד, העסקת עובד חייבת להיות במתכונת **מגורים בבית המטופל**. רשות האוכלוסין וההגירה אינה מאשרת היתר העסקת עובד זר ללא מגורים בבית המטופל (Live Out).

משרת העובד בענף הסיעוד מוגדרת **כמשרת אמון**. כלומר, משרת עובדי סיעוד מחייבת נוכחות בבית המטופל 24 שעות ביממה, 6 ימים בשבוע, כאשר העבודה בפועל והתשלום עבורה הנה כמשרה מלאה. אי לכך, זכאי העובד למנוחה בבית המטופל בלבד כאשר המטופל עצמו נח.

**אין לאפשר שעתיים "הפסקה" מחוץ לבית המטופל כאשר אין השגחה חלופית.**

**העובדים בסיעוד זכאים למנוחה בבית המטופל בלבד, כאשר המטופל עצמו נח**

העובד זכאי למגורים הולמים, ארון בגדים ומיטה.

העובד זכאי ליום מנוחה שבועי (25 שעות מנוחה הרצף) כמוגדר בהוראות החוק.

היה והצדדים מסכימים ביניהם על עבודת המטפל ביום מנוחתו השבועית, יפעל המעסיק בהתאם להוראות החוק, ויתגמל את העובד בהתאם.

**אף אחד מהצדדים אינו יכול לכפות עבודה ביום מנוחה שבועי ו/או חג.**

כנגד עובד המאיים בעזיבה באם לא יועסק בימי המנוחה השבועית ו/או החגים, ניתן להגיש תלונה ברשות האוכלוסין וההגירה באמצעות [מערכת הפניות](#) ו/או במייל: [info@piba.gov.il](mailto:info@piba.gov.il) [siud@piba.gov.il](mailto:siud@piba.gov.il)

## ימי חג:

✚ **העובד זכאי ל-9 ימי חג בשנה.** עליו לבחור אותם מתוך רשימת החגים הרשמיים במדינתו או מרשימת חגי ישראל. רשימה זו תלויה את העובד לאורך כל תקופת העסקתו.

✚ רשימת חגים על פי לאום ניתן למצוא [באתר מטה מאבק הסיעודיים](#).

✚ עלות עבודה ביום חג עומדת על 150% משכר יום עבודה רגיל.

✚ היה ויום החג נפל על יום מנוחה שבועי אין כפל תשלום.

✚ עובד שינצל את ימי החג ו/או ימי המנוחה השבועית המגיעים לו, לא זכאי לתשלום נוסף לשכרו הרגיל.

## שעות עבודה במוסדות (בתי חולים / מרכזי שיקום)

עובד סיעודי המטפל במעסיקו בעת אשפוז בבית חולים או מרכז שיקומי, יועסק בהתאם להוראות החוק, עד 12 שעות רצופות לכל היותר.

אופן התשלום עבור יום עבודה בן 12 שעות בבית החולים:

בעת שהמעסיק מאושפז או נמצא בשיקום מחוץ לביתו, העובד זכאי לגמול עבור שעות עבודה שמעבר ל-8 שעות ביום.

גובה הגמול: תוספת של 25% משכר מינימום לשעה עבור השעתיים הראשונות (שכר שעה 38.26 ₪),

ותוספת של 50% משכר מינימום לשעה לכל שעה מעבר לכך (שכר שעה 45.91 ₪).

אם העובד מועסק בבית החולים לצד המטופל בשעות הלילה, הוא זכאי לתשלום עבור שעות נוספות על כל שעה שמעבר ל-7 שעות.

לצורך ההגדרה, לפי החוק, עבודת לילה היא משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין השעות 22:00 ל-06:00.

אם העובד שהה לצד המטופל המאושפז בבית החולים ביום המנוחה השבועי או חג, מעבר ל-8 שעות (מעבר ל-7 שעות בעבודת לילה) - בנוסף לגמול בעבור עבודה ביום מנוחה/חג, הוא זכאי לגמול עבור שעות עבודה נוספות בתעריף יום מנוחה/חג.

גובה הגמול: 175% משכר שעת עבודה רגילה עבור השעתיים הנוספות הראשונות (53.57 ₪)

ותשלום של 200% מהשעה השלישית הנוספת ואילך (61.22 ₪).

עובד הסועד את המטופל זכאי לתשלום עבור הוצאת נסיעה מבית המטופל לבית החולים וחזרה, או להסדרת הסעתו לבית החולים וחזרה. יש לדאוג שהעובד יצטייד במזון ומשקה מהבית או לממן את מזונו בזמן השהות בבית החולים.

גם בעת שהיית המטופל בבית חולים/מרכז שיקום, המטפל גר בבית המעסיק כבביתו שלו, לכן חובת הטיפול במשק הבית ובניקיונו עדיין חלים עליו.

## דמי מחלה וימי מחלה:

על פי חוק דמי מחלה, זכאי העובד לצבור בכל חודש 1.5 ימים, ועד לצבירה מקסימלית של 90 ימי מחלה בלבד. התשלום בפועל נעשה בכפוף להצגת תעודת חופשת מחלה מרופא קופת חולים, על פי החישוב הבא:

יום ראשון למחלה - ללא תשלום.

יום שני - שלישי למחלה - 50% מהשכר היומי. רביעי והילך למחלה - תשלום מלא.



# מטה מאבק הסיעודיים

## תנאים סוציאליים - חופשה שנתית, דמי הבראה:

### חופשה שנתית

חישוב פדיון ימי חופשה יבוצע רק בסיום העסקה:

יתרת מס' הימים שנצברו לזכות העובד וטרם נוצלו כפול 222.87 ₪ ליום.

מהם מגיעים בתשלום	ימי חופשה שנתית	ותק בעבודה
14	16	1-5 שנים
16	18	6 שנים
18	21	7 שנים
19	22	8 שנים
20	23	9 שנים
21	24	10 שנים
22	25	11 שנים
23	26	12 שנים
24	27	13 שנים
25	28	14 שנים ומעלה

חובת המעסיק לאפשר לעובד לצאת לחופשה בפועל התאם לימי החופשה שנצברו לזכותו.

אין חובה לאשר חופשה ארוכה ממספר הימים שנצברו לזכות העובד.

תשלום "פדיון ימי חופשה" במהלך תקופת העבודה אינו יכול לבוא במקום מתן חופשה בפועל.

פדיון חופשה שנתית לפני תום תקופת ההעסקה פסול ומנוגד לחוק חופשה שנתית ותכליתו, ומעסיק שבוחר לעשות זאת מסתכן בתשלום כפול.

ניתן לצבור ימי חופשה עד שלוש שנים בלבד.

### דמי הבראה:

לאחר השלמת 12 חודשי עבודה ראשונים, העובד זכאי לתשלום דמי הבראה.

החל מיולי 2023 עלות יום הבראה = 418 ₪.

זכאות למספר ימי הבראה עולה בהדרגה בהתאם לזותק, כמפורט בטבלה.

החל משנת עבודה שנייה, עובד ששהה בחלק מהשנה בחופשה ללא תשלום, זכאי בעד אותה שנה לחלק יחסי של קצובת הבראה, לפי החלק היחסי של תקופת העבודה במהלך אותה שנת עבודה.

מספר ימי הבראה לתשלום	ותק בעבודה * לצורך חישוב הזכאות לא תובא בחשבון חופשה ללא תשלום
5 ימים	שנה ראשונה
6 ימים	שנה שניה ושלישית
7 ימים	שנה רביעית עד עשירית
8 ימים	שנים אחת עשרה עד חמש עשרה
9 ימים	שנים שש עשרה עד תשע עשרה
10 ימים	שנה עשרים ואילך

### פנסיה (גמל) ופיצויים:

חוק הפנסיה מחייב מעסיק, להפריש מדי חודש סכום לגמל (פנסיה) לעובד, החל משכר החודש השביעי להעסקתו.

בשונה מעובד ישראלי, העובד הזר אינו מפריש את חלוק לגמל, לכן לא קיימת קופת פנסיה לעובדים זרים. יחד עם זאת, אין הדבר אומר שהעובד אינו זכאי לזכויותיו. לכן יש לדאוג לחסוך את הסכומים לטובת תשלום זכויות העובדת בבוא העת.

החל מ-01.01.17 הסכום לפנסיה (גמל) עומד על 6.5% משכר מינימום.

החל מאפריל 2023 יבוצע התחשיב לפחות משכר המינימום 5,572 ₪, כלומר סכום של 362 ₪ לחודש.

הסכום לפיצויים עומד על 8.33% לפחות משכר המינימום.

העובד זכאי לפיצויי פיטורים בעת פיטוריו, או במקרה שהמטופל הועבר לבית אבות או נפטר. כלומר סכום של 464 ₪ בחודש.

# מטה מאבק הסיעודיים



בעת **התפטרות**, יהיה זכאי העובד ל-6.5% גמל ו-6% פיצויים מהחודש **השביעי** בלבד (לפחות משכר המינימום).  
בעת **פיטורים**, יהיה זכאי העובד ל-6.5% גמל מהחודש **השביעי** להעסקתו ו-8.33% פיצויים מהחודש הראשון להעסקה (לפחות משכר המינימום), ובתנאי שסיים לפחות 12 חודשי עבודה.

חובות <b>המטופל</b>	<b>גמל</b> מחודש <b>שביעי</b> להעסקה	<b>פיצויים בהתפטרות</b> ו/או פיצויים מתחת לשנה	<b>פיצויים</b> בעת <b>פיטורים</b> או פטירת המטופל או מעבר לבית אבות
% הפרשות החודשיות	6.5%	6%	8.33%

## בהעסקה ישירה מומלץ לחסוך את הסכומים הבאים:

חישוב סכומים לחסכון לטובת תנאים סוציאליים וסיום העסקה  
לשנת העסקה ראשונה

נושא	יחידות	פירוט	סכום/עלות ליחידה	סכום לחודש
הבראה	5	ימים בשנה	418 ₪	174 ₪
חופשה שנתית	1.17	ימים לחודש	223 ₪	261 ₪
גמל	6.50%	לחודש ע"פ שכר מסך:	5,572 ₪	362 ₪
פיצויים	8.33%	לחודש ע"פ שכר מסך:	5,572 ₪	464 ₪
יום מחלה	1.5	ימים בחודש	223 ₪	334 ₪

© Copyright כל הזכויות שמורות ל O.M.G סה"כ לחיסכון חודשי 1,596 ₪

המלצה - עובד מחליף בעת החופשה של העובד הקבוע 280 ₪

**מעסיקים במקביל עם חברת סיעוד,**  
דאגו לברר מה אחוז המשרה שבאחריותכם  
כדי שתוכלו לחשב את החלק שעליכם לחסוך בכל חודש.

### קישור

### להרצאת הסבר

על התנהלות נכונה בעת העסקה במקביל.

בעת העסקה במקביל עם חברת סיעוד הסכומים מתחלקים על פי אחוזי המשרה של העובד אצל כל אחד מהצדדים. מידע בדבר חלוקת אחוזי המשרה ניתן למצוא [באתר כל זכות](#) על פי חוק, חברת הסיעוד **בלבד** מחויבת בהפקדת כספי הפיצויים והגמל בחשבון הפיקדון בבנק מזרחי.

לברורים בדבר כספי הפיקדון של העובד ניתן לפנות ליחידת הפיקדונות ברשות האוכלוסין וההגירה בשם העובד/ת: בציון שמו מס' דרכן וצילום דרכון לכתובת מייל: [Pikdonot@sa.piba.gov.il](mailto:Pikdonot@sa.piba.gov.il) או להיעזר בשירות מידע [מקוון למעסיקים, לעובדים זרים](#)

העובד יוכל למשוך את כספי הפיצויים והפנסיה (גמל) רק בעת יציאתו מישראל לצמיתות.



## חובת הודעה מוקדמת

אי מתן הודעה מוקדמת ע"י אחד מהצדדים, עלול לגרור פיצוי כספי בהתאם למשך תקופת ההעסקה. עובד זר בענף הסיעוד חייב במתן הודעה מוקדמת בכתב למטופל או לנציג המעסיק או לבן משפחה, וכן לתאגיד בו הוא רשום,

על העובד לתת הודעה מוקדמת בתוך פרק זמן שלא יפחת מהזמן המפורט כלהלן:

תקופת ההודעה מראש	תקופת ההעסקה אצל המטופל
7 ימים לפחות	בין 7 ימים עד סוף החודש ה-3 לעבודתו אצל המטופל
14 ימים לפחות	החל מהחודש ה-4 עד סוף החודש ה-6 לעבודתו אצל המטופל
21 ימים לפחות	החל מהחודש ה-7 ועד סוף שנת עבודתו הראשונה אצל המטופל
חודש לפחות	מעל שנה

עובד אשר יעזוב מטופל ללא מתן הודעה מראש בכתב כמפורט, או אשר יעזוב לפני סיום תקופת ההודעה מראש, צפוי להרחקה מישראל, בכפוף לשימוע.

תלונה בדבר אי מתן הודעה מוקדמת ע"י העובד ניתן להגיש ברשות האוכלוסין וההגירה באמצעות [מערכת הפניות](#). הממונה על התאגידים, בכתובת: [mate\\_zarim@piba.gov.il](mailto:mate_zarim@piba.gov.il) טלפון: 074-7085023

## מועדי הודעה מוקדמת לפיטורים ע"י המעסיק:

עד 6 חודשים: יום אחד לחודש.  
7-11 חודשים: 6 ימים + 2.5 יום לכל חודש.  
שנה ומעלה: 30 יום.

שאלות בסוגיות דיני עבודה, ניתן להפנות לממונה על העובדים הזרים במשרד העבודה, עו"ד שירי לברן לביא. טלפון: 074-7696161/235  
מייל: [foreignr@labor.gov.il](mailto:foreignr@labor.gov.il) הודעת ווטצאפ: 050-629-0758

## קישור לנוסח חוזה העסקה סטנדרטי עברית / אנגלית / רוסית

### לתשומת ליבכם

חשוב להוסיף לחוזה העסקה: נספח א' - המתאר את הצרכים הטיפוליים של הסיעודי.

נספח ג' - המפרט את מבנה שכרו, הניכויים שיקוזזו משכרו והגמול בעבור עבודה ביום מנוחה שבועי ו/או חג.

**כמו כן, להדגיש בפני העובדת מה היא התנהגות שאינה מותרת.**

רשות האוכלוסין וההגירה  
Population & Immigration Authority  
سلطة السكان والهجرة

**שומרים על המטופלים ועל כבודם מזכירים!**

**התנהגות שאינה מותרת:**

- ✘ אסור לצלם ולפרסם תמונות של מטופלים סיעודיים
- ✘ אסור לעזוב מטופל סיעודי בגפו
- ✘ אסור לעזוב מטופל סיעודי ללא הודעה מראש
- ✘ אסור לארח חברים בבית המטופל ללא קבלת אישור
- ✘ אסור להשתמש באלימות מילולית או פיזית כלפי המטופל
- ✘ אסור לשתות אלכוהול במהלך העבודה

www.piba.gov.il | איתר, במסלול חיך | יולי 2020



## עלויות נוספות

✚ ויזת עבודה למטפל, יש לחדש אחת לשנה.

עלות חידוש אשרת העבודה 195 ₪, מתעדכן מעת לעת. **התשלום חל על העובד.**

ניתן לבצע את **התשלום באתר** רשות האוכלוסין וההגירה ולקזז משכרו של העובד, ליידע את התאגיד והמדבקה תודבק בדרכון העובד מיד אם הגעת המדבקה, ע"י נציג מהתאגיד.

✚ אישור כניסה חוזרת (אינטר ויזה), על העובדת לבקש טרם יציאתו לחופשה שנתית.

עלות 195 ₪, **התשלום חל על העובד.**

ניתן לבצע את **התשלום באתר** רשות האוכלוסין וההגירה ולקזז משכרו של העובד.

✚ **היתר העסקת עובד זר** חובה לחדש לפני מועד פקיעתו, כל חידוש תקף לעד 4 שנים,

עלות חידוש היתר 340 ₪ מתעדכן מעת לעת.

✚ על פי חוק, הגוף היחיד הרשאי לתווך ולהזמין עובדים זרים היא **לשכה הפרטית להבאה תיווך**

**והשמת עובדים זרים** (תאגידים), על הזכויות והחובות בלשכה תמצאו מידע בקישור המצורף **באתר**

**מטה מאבק הסיעודיים.**

✚ בקבוצת הפייסבוק "**הזדקנות בכבוד**" תוכלו לקבל מענה לשאלות נוספות.

**למען בטחון הסיעודי**

**אנא התקינו מצלמות במעגל סגור**

**בברכת בריאות והצלחה**

**מטה מאבק הסיעודיים**

המידע לעיל, לרבות הסכומים הכלולים בו, לקוחים מפרסומים רשמיים ומיועד לשמש מתווה כללי והדרכה למעסיק ואינו מהווה ייעוץ משפטי. על כל המעסיק לקיים את הוראות החוק והנהלים של רשות האוכלוסין וההגירה ומשרד העבודה/הכלכלה.